DOCUMENT RESUME

ED 469 885 JC 020 718

AUTHOR	Malcolmson, Lorna, Ed.
TITLE	Workplace Learning: The Role of Canadian Colleges and Institutes in Meeting Canada's Professional, Technical and Trade Skills Challenges = L'apprentissage en milieu de travail: Le role des colleges et instituts canadiens face aux defis canadiens en matiere des competences professionnels et techniques.
INSTITUTION	Association of Canadian Community Colleges.
ISSN	ISSN-1203-4789
PUB DATE	2002-00-00
NOTE	62p.; Published annually.
AVAILABLE FROM	For full text: http://www.accc.ca.
PUB TYPE	Collected Works - Serials (022) -- Multilingual/Bilingual Materials (171)
JOURNAL CIT	College Canada; v7 n1 Fall/Win 2002
LANGUAGE	English, French
EDRS PRICE	EDRS Price MF01/PC03 Plus Postage.
DESCRIPTORS	*Community Colleges; Job Skills; *Job Training; Labor Force Development; *Occupational Tests; *Partnerships in Education; Two Year Colleges; *Vocational Education
IDENTIFIERS	*Canada

ABSTRACT

This issue examines selected topics in vocational education in Canadian community colleges. It focuses on the central themes of community college and industry partnerships, vocational education assessment, and vocational and workplace education pedagogical models. Articles include: (1) "Industry and Colleges: Key Partners in Meeting Canada's Skills Challenge," by Perrin Beatty, which examines the increasing demand for Canadian community colleges to supply readily employable, skilled workers and the challenges in finding more effective partnerships to increase efficiency between industry and education; (2) "TOWES [Test of Workplace Essential Skills]," by Conrad Murphy and Michael Herzog, which looks at the TOWES and its value as an educational and industry assessment tool; (3) "Workplace Education That Works," by Donna Allan, which is a report from Lethbridge Community College about its programs and services in vocational education; (4) "It's not Rocket Science-but Someone Has to Fix the Space Shuttle," by Michael Kidney and Sue Boutlier, which looks at the ways in which community college vocational education instructional programs can work effectively with private partners to increase student learning outcomes; (5) "GM-Niagara College Partnerships: An Evolution from Training to Learning," by Bea Clark, which chronicles the development of a partnership between General Motors (GM) of Canada and Niagara College; and (6) "Applied Research Transfer to the Workplace through Training and Learning-A Brief Example," by Chantale Perreault, which summarizes findings from a case study of how a new degree program can increase the quality of a vocational education program. (ND)

Reproductions supplied by EDRS are the best that can be made
from the original document.

ED 469 885

Workplace Learning: The Role of Canadian Colleges and Institutes in Meeting Canada's Professional, Technical and Trade Skills Challenges = L'apprentissage en milieu de travail: Le role des colleges et instituts canadiens face aux defis canadiens en matiere des competences professionnels et techniques

Lorna Malcolmson, Editor

College Canada v7 n1 Fall/Win 2002

U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION
Office of Educational Research and Improvement
EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)

[] This document has been reproduced as received from the person or organization originating it.

[] Minor changes have been made to improve reproduction quality

Points of view or opinions stated in this document do not necessarily represent official OERI position or policy.

PERMISSION TO REPRODUCE AND DISSEMINATE THIS MATERIAL HAS BEEN GRANTED BY

J. Barbeau

TO THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)

1

JC 020 718

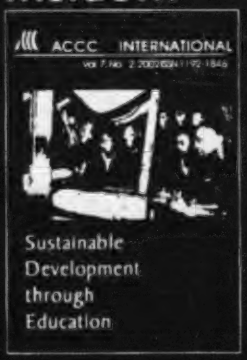
BEST COPY AVAILABLE

COLLEGE CANADA

Workplace Learning

The Role of Canadian Colleges and Institutes in Meeting Canada's Professional, Technical and Trade Skills Challenges

Inside...



The Newsmagazine of the Association of Canadian Community Colleges
Vol. 7, Issue 1, 2002 ISSN: 1203 - 4789

BEST COPY AVAILABLE

COLLEGE CANADA

VOLUME 7 ISSUE 1
FALL/WINTER 2002

Inside:

Comment	3
Industry and Colleges: Key Partners in Meeting Canada's Skills Challenge	4
TOWES [Test of Workplace Essential Skills]	6
Workplace Education That Works!	7
It's not Rocket Science - but someone has to fix the Space Shuttle	8
GM-Niagara College Partnership: An Evolution from Training to Learning	10
Applied Research Transfer to the Workplace through Training and Learning - A Brief Example	11
Events	12
Resources	14
People	15

*Cover Photo: Courtesy of SkillPlan BC, Bow Valley College

VOLUME 7 ISSUE 1

COLLEGE CANADA, published once per year by the Association of Canadian Community Colleges (ACCC), can be found at www.accc.ca.

Chair, Board of Directors:
Donna Allan

President:
Gerald Brown

Editor-in-Chief:
Lorna Malcolmson

French Editor:
Debby Wilson

Editorial Assistant:
Judy Barbeau

Translation:
La boîte à mots
Yvon Lepage

Distribution:
TTS Distributing

Printing:
Grenville Management & Printing Ltd.

As the newsmagazine of ACCC, COLLEGE CANADA is provided to all member institutions through ACCC membership fees. COLLEGE CANADA informs the college and institute community and its partners of the Association's activities and provides members with a vehicle for national information exchange.

Member institutions are invited to forward press releases and information updates to the attention of the Editor-in-Chief.

Contents may be freely reprinted with proper credit to the publication.

Mailing Address:
College Canada
Association of Canadian Community Colleges
1223 Michael Street North, Suite 200
Ottawa, Ontario
K1J 7T2

Telephone: (613) 746-2222, ext. 3123
Fax: (613) 746-6721
E-mail: lmalcolmson@accc.ca

ACCC is a non-share capital corporation existing pursuant to the laws of Canada.

Knowledge and Innovation through Workplace Learning

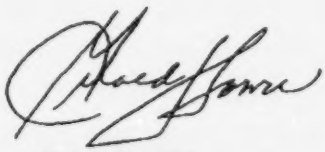
When Canadians want to upgrade their current skills, revise their career paths or respond to the technological requirements of today's employers, what do they do? By all accounts, a large percentage opts to attend their local college or institute on a part-time basis. When employers determine that on-site skills development is a viable option, they generally contract the local college or institute to custom design and deliver workplace-based learning. Employees remain on-site; skills and learning are unique to their working environment and immediately applicable. It's a win-win situation for the employer and the employee.

Colleges are the largest suppliers of advanced adult training and education in Canada with 2.5 million full and part-time students with campuses in over 900 communities in all regions of Canada. They represent the primary national network mandated to support government, industry and labour in the design and implementation of a national human resources strategy that provides Canadians, both employed and unemployed, with the tools required to become lifelong learners.

The federal government's ambitious 2002 Innovation Strategy papers - *Knowledge Matters* and *Achieving Excellence* - seek to develop the knowledge, skills and capacity of Canadians across the country, from those in major urban centres to the most rural and remote areas. To enable Canada to build the requisite ability to compete in an increasingly demanding knowledge-based economic structure, community development and innovation are emphasized in the Strategy with workplace learning and training identified as a key mechanism for reaching Canadians.

By reaching the population of over 900 communities across Canada, colleges and institutes are uniquely positioned to contribute to the Innovation Strategy. These institutions are providing flexible and adaptable community learning resources and are involved in community networks of employers, civic groups and local/regional governments They are often the catalysts for industry-education interaction, addressing the relationship between a skilled, employable workforce and healthy community and local economic development.

As such, this issue of *College Canada* provides an overview of the role of colleges and institutes in workplace learning and training. From virtual apprenticeship to testing workplace essential skills to the views of industry and applied research and technology transfer, this issue highlights the unique and essential role of colleges and institutes in contributing to Canada's future. ■



Gerry Brown
President, ACCC

Industry and Colleges: Key Skills

By the Honourable Perrin Beatty

Canada's growing skills shortage has emerged in recent years as the most serious issue facing its vital manufacturing sector.

Manufacturers are frequently more concerned about not having the skilled workers they need than they are about other elements of innovation, about climate change (even though the potentially costly ratification of the Kyoto Protocol looms large), about trade facilitation, and even about tax issues. They recognize that people, properly trained, are Canadian companies' most important assets.

In the face of burgeoning international competition, our manufacturers are under unrelenting pressure to innovate and improve their productivity. To succeed, they must rely on the skills, flexibility and ingenuity of their employees. Innovation is as much about building the skill and knowledge base of Canada's industrial workforce as it is about developing and implementing new products, processes and technologies: simply put, companies cannot innovate if their employees cannot innovate. However, a shortage of skilled workers - the result of demographics, coupled with an unfortunate reluctance among young people to choose manufacturing careers - limits the growth of Canadian manufacturers and, in some cases, threatens their survival.

In addition to an enduring demand for technical skills, there is a growing need for more general employability skills such as problem solving, teamwork, communications, literacy and numeracy. Combinations of skills are needed more and more in the manufacturing sector, which must be able to adapt quickly to evolving demands.

Manufacturers are looking towards Canada's community colleges - with their industry ties, their focus on employability skills training, their forward-looking attitude, and their ability to respond quickly to change - as key partners in meeting the skills challenge.

The changes in the competitive landscape that have increased the value of such skills in manufacturing have made it harder for companies to keep pace along the entire skills front, and rendered manufacturing management and leadership skills - also in increasingly short supply - more important than ever. Even manufacturers with sufficient skills in their workforce to meet their needs today can by no means count on those same skills being adequate to meet their needs tomorrow. They must constantly upgrade their employees' skills just to maintain their competitiveness, let alone improve it.

Despite resource constraints that affect small and mid-sized companies in particular, Canadian manufacturers are making significant efforts to meet 21st-century worker training and upgrading imperatives. Successive editions of our annual *Management Issues Survey*, and a cross-country series of consultations on skills issues that Canadian Manufacturers & Exporters (CME) conducted among its members this summer confirm their determination to continue to invest and take action in this critical area.

But they cannot succeed on their own. Manufacturers are looking towards Canada's community colleges - with their industry ties, their focus on employability skills training,

Partners in Meeting Canada's Challenge

their forward-looking attitude, and their ability to respond quickly to change - as key partners in meeting the skills challenge.

Working together, we need to foster clearer links between the education and training programs offered by colleges and institutes and the needs of industry. Those programs must place a priority on practical experience and be geared to meeting real demands for new technical and business management skills, as well as basic skills.

We also have to develop more customized training to meet individual needs. Companies operating in various manufacturing sub-sectors often depend on their workers to perform extremely specialized jobs for which there is no readily available training. Some have to develop and provide all training themselves, as existing programs do not meet their unique requirements. Among other actions, building centres of excellence within and across colleges and institutes can make it possible to offer programs that fit the specific needs of industry sectors.

Finally, and perhaps most importantly, we must introduce a greater degree of flexibility into how such programs are delivered, to respond better to companies' focused requirements and time limitations on business training.

Most notably, workplace or on-site training is rapidly gaining interest as an effective and practical alternative to traditional classroom training or off-site seminars, and computer-based solutions offer exciting possibilities in this area. Among the many advantages of customized, on-site training programs developed by community colleges in partnership with industry are the flexibility they offer employers and employees, their ability to link theory to practice, the immediate transfer to the workplace of new and upgraded skills and knowledge, and the recognition of previous work experience, as well as reductions in training time, absences from the workplace, and travel costs. These advantages are especially important for SMEs, which must carefully evaluate their expenditures on training and education on the basis of clearly defined needs and in support of targeted outcomes.

There are already many instances of collaboration, mainly local, between industry and community colleges in Canada. The challenge now is to bring this partnership approach to a national level. Fortunately, there is solid ground on which to build: like CME, the Association of Canadian Community Colleges recognizes Canada's skills shortage as a major national problem requiring national solutions.

As the federal government seeks to develop and implement a national innovation strategy, it must work cooperatively with industry and community colleges, represented by our respective associations, to outline the skills needed in the economy and to develop appropriate responses. CME can tell it what the current and anticipated skill gaps are in the manufacturing sector, and identify specific needs. Community colleges can help determine how those needs can best be met through education and training programs, in the classroom and in the workplace.

I am confident that, together, we will succeed in meeting Canada's skills challenge. ■

Perrin Beatty is President and CEO of Canadian Manufacturers & Exporters, whose members account for 75 percent of Canada's manufacturing output and 90 percent of its exports. CME has a national office in Ottawa, corporate facilities in Mississauga, Ontario, and active divisions in all provinces.

TOWES

[Test of Workplace Essential Skills]

By Conrad Murphy, Business Leader, Business Development, Bow Valley College and Michael Herzog, National Account Manager, Bow Valley College

A partnership between an Alberta college and a British Columbia not-for-profit organization is giving businesses in Canada an important tool to help them become more profitable and productive.

Many companies have realized that their greatest asset is their staff. Employees who are well trained can boost their bottom line through reduced error rates, reduced workplace injuries, less downtime and fewer workers' compensation claims – if they have the right skills. The Test of Workplace Essential Skills (TOWES – www.towes.com) compares an individual's skills against the requirements of specific occupations, identifying areas of competency and areas for further development.

"*Essential skills are the Velcro to which all other training sticks*," Conrad Murphy, Business Leader, Business Development at Calgary's Bow Valley College. "*Workers must first have the basic literacy and numeracy skills to understand the higher-level training and to make the training stick.*"

Bow Valley College (www. bowvalleycollege.ca) has specialized in adult education for over 35 years in Calgary and at campuses throughout southern Alberta. The College places special emphasis on practical-learning solutions for the workplace and its commitment to training and development of the front-line workforce. In partnership with SkillPlan BC (http://www.nald.ca/skill.htm), the BC Construction Industry Skills Improvement Council, the College developed the Test of Workplace Essential Skills (TOWES), a nationally recognized bank of test items that, collectively, form an assessment tool to measure essential skills in a workplace setting. TOWES was developed with funding from Human Resources Development Canada's (HRDC) National Literacy Secretariat.

TOWES enables employers to assess individual ability in the areas of reading text, document use and numeracy. These three key dimensions of literacy have been found to be closely linked to success in the workplace. "A lack of essential skills can sometimes be a hidden and draining factor on a business," says Murphy. "Front-line workers who have difficulty absorbing or understanding training on new processes or new technology can have a deficiency in essential skills. This affects vital areas of a business, including health and safety, errors in quality of production and can cause communication issues."

Using TOWES, employers are able to set reasonable and valid entry-level job requirements for positions within their companies. Until now, many employers have been using years-in-school or other credentials as proxies for ability. This can be unfair to other qualified individuals, some of them foreign-born, who have the skills but not the educational credentials in Canada. With TOWES, employers are able to accurately assess all candidates in order to find the best fit for the position.

Results from the test are delivered in a framework based on the International Adult Literacy Survey levels and are consistent from one practitioner to another and from one workplace to another. TOWES has undergone stringent validation and testing protocols, headed by Dr. Irwin Kirsh and Dr. Kentaro Yamamoto from Educational Testing Services in Princeton, New Jersey. TOWES has also been extensively field-tested, both commercially and through demonstration projects. Commercial clients include BHP Diamonds (Ekati Mine – Yellowknife, NWT), Keyano College and Suncor in Fort McMurray. Demonstration project partners include the Saskatchewan Wheat Pool, the Halifax Employers Association (with the Government of Nova Scotia) and the Government of Alberta.

A new version of TOWES is in development. This version will serve as a ticket to employment; just as people use passports to travel abroad, people applying for jobs with participating employers would be able to use a TOWES ticket as a credential. People would acquire the credential in one of three ways:

- through publicly accessible test centers, largely housed out of community colleges throughout Canada, individuals would be tested and be able to access upgrading programs to improve their TOWES scores;
- through programs at organizations that provide work-focused training to the unemployed, TOWES testing would be integrated with training so graduates exit from their program with both a certificate and the TOWES credential; and
- through K–12 school systems, TOWES and its related curriculum would be introduced into school systems in Canada, so that students would have a TOWES credential as part of their portfolio upon graduation.

HRDC and the Conference Board of Canada are just two high-profile organizations that have targeted the development of essential skills as a major issue affecting Canadian businesses and our economy. As part of its national skills agenda, HRDC is focusing on essential skills as part of its strategy to help Canada compete. By making TOWES available to employers, educational institutions and government, Bow Valley College and SkillPlan BC are working to ensure Canadian businesses have the employee base they need to succeed. ■

For more information on TOWES, contact Conrad Murphy at tel.: 403-297-4929 or Michael Herzog at tel.: (403) 297-3822 or visit www.towes.com

Workplace Education That Works!

By Donna Allan
President, Lethbridge Community College
Chair, ACCC Board of Directors

When a college is truly part of its community, it needs to be in constant touch with the employers in that community and work closely with them to ensure that their labour needs are being met. Good communication ensures that the community will continue to be economically strong and visible.

As a small rural city in southern Alberta, Lethbridge offers both unique opportunities and challenges to business and industry. Training programs that work in larger centres are not always appropriate to Lethbridge. One initiative that has proven very successful for the restaurant industry is a flexible adaptation of the traditional cook apprentice training program. Rather than cook apprentices leaving work for a typical eight-week training block, the College developed, through industry partnership, a unique "weekly apprenticeship program. Instead of leaving work, relying on EI financial support, and traveling to Calgary for training, cook apprentices now continue in their regular jobs, live at their regular residence, and attend Lethbridge Community College one day per week for 40 weeks. Overall, apprentices complete their full apprenticeship in the same number of years as if they took a "block training" approach.

Employers are extremely pleased with the program as, previously, cooks leaving for training frequently took new jobs in Calgary, which created staffing problems for Lethbridge employers. In other cases, apprentices with young families were reluctant to endure long periods away from family to take training; so employers were unable to raise staff skills to needed levels. Now local industry has a highly skilled workforce and new apprentices have a wonderful work-learn-and-earn opportunity.

Another enterprising innovation is a collaborative initiative with the Lethbridge local Economic Development Authority and the Chamber of Commerce. Lethbridge is located next to two of the largest reserves in Canada and has a high population of First Nations people in the community and the surrounding rural area. While it is widely acknowledged that Canada will suffer economically and socially if new workers are not entering the workforce at a rate commensurate with the baby-boomer exit from the workforce, First Nations peoples have been identified as one group that is underemployed and has an untapped potential.

Yet there is a lack of visible employment of First Nations people in off-reserve businesses. Lethbridge Community College now has a First Nations Employment Counselor to work with First Nations students as well as local employers to develop practicum opportunities whereby students can gain work experience and demonstrate their skills to potential future employers. The College is also working with the Native Human Resources Sector Council to develop full-day workshops for employers that address the economic benefits of hiring qualified First Nations graduates.

Another rural initiative in the developmental stages centres on a particular rural town within the College's service region. The town's Chamber of Commerce, municipal government, and school officials invited the College's industry training outreach staff to provide leadership in a collaborative approach to local workforce development. This economic development venture acknowledges the town's mixed economy of food processing, energy resources, construction, and agricultural services. In order to maintain and enhance the local workforce capacity to cope with potential growth opportunities, the town would like to become a training centre--not to be confused with the term "satellite campus" - to ensure a future for the town's industries and its residents alike. Employers are offering job shadowing and work experiences and local companies will provide equipment, job sites and some training. Vacant space in the local school will be available for meeting rooms and work-related seminars and the College is facilitating the organization and delivery of the training.

Good communication between the College and the community has allowed training to be truly driven locally, viable and visible in meeting local workforce development needs.

At Lethbridge Community College, we intend to be the leader in workforce training. In order to achieve this aim we will remain in continuous dialogue with employers and position the College to help all of our learners be learners for life. ■

It's not Rocket Science -

but someone has to fix the Space Shuttle

By Michael Kidney, Department Head, and Sue Boutlier, Instructional Designer, Virtual Campus, Nova Scotia Community College

The saying "it is not rocket science" can often be heard as a metaphorical reference to many different things. The phrase is meant to imply that the content is not overly complex, particularly in relation to the sophistication of the science and engineering involved in building rockets. In today's knowledge economy information surrounds us everywhere. More and more, it is not the content that is the problem - it is the translation of content to practice that is becoming the growing challenge. There is a broadening skills gap reflective of the growing need for a skilled workforce. Rocket science per se is not a problem, but the growing challenge at hand may be finding someone who will be able to fix the proverbial rocket.

Nova Scotia Community College (NSCC) is one of the places people can go to learn skills. NSCC is a relative newcomer on the Canadian Community College scene. The College is made up of a pan-provincial network of campuses united by the proactive mission of "*Building Nova Scotia's economy and quality of life through education and innovation.*" In the spirit of the mission statement, the reach of the College extends beyond these physical campuses as extensive customized training and industry partnerships have been created to take the college beyond its walls. In addition, the scope and reach of the College has also been broadened through a commitment to a comprehensive continuum service delivery, facilitated in part by NSCC Online Learning.

NSCC Online Learning was originally developed within a partnership that existed between the Nova Scotia Department of Education and Culture, NSCC and Human Resources Development Canada. This project was initiated by the Apprenticeship Training Division of the Nova Scotia Department of Education and Culture in direct response to feedback from industry indicating the changing landscape within workplace training and apprenticeship. From industry's perspective, changes were needed to the structure of apprenticeship training. The existing method of block release programming required apprentices to travel to central locations to attend training and this had several levels of impact. For the apprentice, leaving home for extended periods of time was both socially and financially taxing. Employers were left shorthanded which affected all aspects of their business. Finally, for

Students and instructor eager to begin a Power Engineering Program on-site at Brooklyn Energy Centre - a waste wood co-generation facility supplying electrical energy to Nova Scotia Power Inc. and steam energy to Bowater Mersey Paper Company.

both the Apprenticeship Training Division, and the training providers the existing methods were not getting skilled workers into the workforce any more efficiently and obviously not solving any skill shortages issues. In fact, the system generates a downward spiral for all concerned in terms of the skill shortages. A company that requires skilled workers sends an apprentice away from the workplace to train; the workplace is now more shorthanded than it was to begin with and it is difficult to replace someone for the short term. The solution was to keep the apprentice in the workplace and bring the training to them using methods that transcended time and location. The project was developed with some basic values that would drive on-line development to this day at the NSCC.

The outcomes of the initiative are demonstrated in the scope of alternate delivery options available at the NSCC. The NSCC offers Apprenticeship Programming using this innovative alternate delivery model. This includes programs such Automotive Service Technician, Cook, Industrial Electrician, Construction Electrician, Gasfitter, Power Engineer (4th, 3rd, 2nd Class), and Refrigeration Plant Operator. Development is nearing completion on other programs including Plumber, Carpenter, Machinist and Oil Burner Mechanic. Over 800 individual apprentices have used the on-line training, each taking multiple courses. In addition to the apprenticeship clients, NSCC Online Learning serves approximately 1000 students per year in programs such as Business, Nursing and Library Technician. These learners access their training from home, at work, at the campuses of the NSCC, Public Libraries, and C@P sites- essentially anywhere an Internet-connected computer can be located. The success rate is comparable to the regular classroom students and this year the student who scored highest on the Electrical Interprovincial Examination in Nova Scotia had taken more than 50% of his training on-line.

"This is a cost saving to both employer and employee. The employer need to replace the employee while away on training is reduced, [and] the financial burden on the apprentice is reduced i.e. travel expenses, lodging, meals." *(Brooklyn Energy Employee)*

"I am interested in pursuing my apprenticeship this way because I could start right away without having to wait for the time of year when it is offered at the school, plus I wouldn't have to miss any time at work." *(Female, Industrial Electrician Apprentice)*

It is important to note that these online courses represent only a portion of a comprehensive service delivery model that has been developed at the NSCC. This service delivery model includes traditional face-to-face learning environments. Online learning environments and a growing diversity of hybrid learning environments that involve a little bit of both. A comprehensive service delivery model is all about providing accessibility to learners. We have several learners online who may have never received training without the access provided by this commitment to a comprehensive service delivery model.

It has been said that if you are not "on the edge" you are taking up too much space. In today's fast-moving knowledge economy, a better warning might be that "if you are on the edge, watch you don't get pushed off!" Things move extremely fast in today's world. The recent rise and fall of many of the "Dot Com" training companies emphasizes the reality that training is not a "Dot Com" enterprise. Skill shortages require people to be trained, and trained well. People do not want their training to be an impersonal, high tech assembly line using entertainment style methodologies. Instead, the approach to learning must be one that is respectful of the learner, uncomplicated, and uses common sense. Concurrently, such approaches must be developed mindful of the reality of being able to reach people's homes. This accessibility requires consideration of the lowest level technological access point that ensures hardware and bandwidth requirements are kept to a minimum. Suffice it to say that where online learning is concerned "if you can't get it into people's homes, don't do it!"

With the impending skill shortages in Canada, the reality is quickly becoming that it is not possible to train people fast enough to replace out-going workers. Online learning and a commitment to a comprehensive continuum of education and training represent an ideal way to ramp up to meet this skills challenge in the new millennium. It provides flexibility and accessibility in the training of highly skilled workers – workers who will benefit from on-site, on-time, on-line education and training. And it is not just the workers who will benefit – on the larger scale, facilitating such training will help to address any skills shortages.

Maybe there will be someone to fix that rocket after all. ■

BEST COPY AVAILABLE

GM-Niagara College Partnership: An Evolution from Training to Learning

By Bea Clark
Director, Ventures – Employment and Training Services
Niagara College

Seven years ago, Niagara College and General Motors (GM) of Canada, St. Catharines, decided to renew and enhance their long-standing training relationship guided by the following key objectives:

- Foster the development of symbiotic learning organizations;
- Develop transferable advanced manufacturing skills;
- Develop internal entrepreneurial skills;
- Enhance the relevance, transfer, and application of new skills and knowledge;
- Advance the quality, efficiency and accessibility of education and training; and,
- Create competitive advantages for local manufacturers.

Meeting these objectives required a significant transition from a training focus to a learning focus - a fundamental shift that had major implications for both trainers and learners. Trainers were no longer the controllers of the learning experience but facilitators of the learning process. The learners shifted from a passive role (receivers of information) to a much more active role with greater responsibility over their own learning experiences, ranging from initial 'problem posing' to the design and delivery of content, processes and assessment.

The shift in focus from workplace training to workplace learning has also created a more dynamic and multi-faceted partnership between GM and Niagara College. With an on-site Learning Logistics Department staffed by college personnel, learning services have become more comprehensive. They include: the development and implementation of individual and organizational training plans; the development and maintenance of a common training information system; the assessment of individual and organizational needs; and, individual career counseling. The coordination and facilitation of in-class and on-the-job learning; the development of job aids and curriculum; and, facilitation of applied learning opportunities for students, faculty and staff are also services offered to GM.

By 1999 the GM Niagara partnership had demonstrated significant achievements, including the following:

- A new acceleration record for GM and possibly a worldwide industry best established with the ramp-up to production of the new GEN III engine
- Improved Engine Plant performance related to safety, quality, responsiveness, cost
- Establishment of an Advanced Manufacturing Learning Resource Centre accessible to smaller regional manufacturers
- An annual average in excess of 1,050 training activities involving 8,023 registrants totaling 62,980 training hours
- Over 500 individual training plans developed, encompassing generic, GM specific and Original Equipment Manufacturer training facets.

These achievements are particularly remarkable in that the state-of-the-art manufacturing process installed for the *GEN III* engine, built just six months prior to launch, was a complete departure from the previous production technologies used by GM's St. Catharines employees. General Motors' historically most aggressive launch was made possible by a combination of the skilled and dedicated workforce at the St. Catharines' Engine Plant, and the strong partnerships and shared learnings within the community and the corporation.

Through an extensive learning program, facilitated by Niagara College, supported by Human Resources Development Canada (HRDC), and accomplished by members of the Canadian Auto Workers (CAW) union Local 199, Engine Plant employees now operate a cutting-edge computer-based manufacturing facility to produce the engines that power GM's popular full-

BEST COPY AVAILABLE

size pickups and sport utility vehicles. In addition to putting the plant in a strategic position to attract new business, the process that led to these accomplishments has enabled the employees to develop highly marketable and transferable advanced manufacturing skills and employability skills.

Niagara College co-op students, consultants and faculty played an integral role in the record-setting launch by fostering an organizational culture for empowered, creative and dynamic learning. Ten co-op students from three programs acquired valuable experience and lessons through their placement with one of the world's leading manufacturers. Four college faculty members provided on-site technical and training expertise; augmented their own knowledge and skill sets through their experience in the *GEN III* and *Agile* projects; incorporated valuable lessons into their college curricula; and ultimately heightened the region's manufacturers' commitment to Niagara College's Centre for Integrated Manufacturing. Finally, 16 college consultants and support personnel, working on-site over the past seven years, have aligned and honed their training and people development skills through the plant's transformation from a traditional mass-production facility to its present, far more flexible, agile and convertible systems.

Applied Research Transfer to the Workplace through Training and Learning - A Brief Example

By Chantale Perreault, BSc, Chemist

Director, Research and Development
Centre de développement des composites du Québec,
Cégep de Saint-Jérôme

Composite materials, often referred to as reinforced plastics, are used to improve the performance, durability and cost-effectiveness of manufactured products. The composite materials industry has experienced remarkable growth resulting in increased demand for industry-specific applied research and development and skills transfer for the workplace. The Quebec Ministry of Education responded by granting the status of Centre Collégial de Transfert de Technologie (College Technology Transfer Centre or CCTT) to Cégep de Saint-Jérôme, the only college in Quebec to offer a Diploma in Transformation Techniques for Composite Materials. The CCTT in composite materials is now known as the Centre de développement des composites du Québec (CDCQ) or the Québec Centre of Composite Development.

The CDCQ contributes to the growth of businesses in the composites sector through research and development activities and projects, as well as the provision of specialized training for companies operating within the sector. For example, CDCQ recently worked with a group of specialists from the Cirque du Soleil to strengthen their knowledge of the properties and applications of composites used for stage structures, sets and props. Customized training allowed the Cirque du Soleil to target those structures or parts thereof that could benefit from the use of composites, and to optimize the properties of these materials.

The experience of initial quality training raised more questions about composites engineering and this led us to request a second course on composites from CDCQ. The program was tailored to our needs and the needs of the target group for this training. Courses were delivered in our own facilities and the schedule was adapted to our needs. The examples used for training reflected our realities. As a direct result of this training, we gained a better understanding of the mechanical capacities of composites. This supported the subsequent completion of two major projects for the Varékaï production. These projects could not have met the creators' specifications without the use of composites. In brief, the training was perfectly suited to our needs in every respect and generated economic benefits for us.
Sylvain Ménard, Project Manager, Scenic Prototyping Workshop, Cirque du Soleil

... cont'd on page 12

BEST COPY AVAILABLE

... cont'd from page 11

CDCQ has also been involved in workplace training and learning with Rhéa Sylvia Inc., a manufacturer of premium quality mannequins. In 2001, CDCQ developed a manufacturing process for mannequin heads and arms for Rhéa Sylvia Inc., as well as tooling (moulds) and the materials used (content). As recently as June 2002, the CDCQ launched a second project with Rhéa Sylvia Inc. to develop two mannequin models (12 components) and a manufacturing process for each component as well as the transfer of technology and associated learning for employees of the company. Representatives of Rhéa Sylvia Inc. spent two weeks at CDCQ to learn the methodology for producing moulds and to acquire skills in all stages of the production of tooling.

The content and pacing of our training at CDCQ enabled us to assimilate the specific methodology developed as well as its foundations. Upon completion of this session, we possessed the required knowledge to experiment and adapt to optimize materials while maintaining the integrity of processes.
Paul Gilbert, Entrepreneur

Academic supervision in a technical teaching setting facilitated the transfer of expertise during this training. The training expertise was evident in the systematic advancement, suitability of advice and anticipation of questions raised by the learner. During this training, we also learned how to transfer knowledge to others. In a start-up company, people initially must be able to handle a wide range of duties, back each other up and train future employees. It therefore is important for us to form an initial core of learning directly at the source.
Réal Tousignant, Representative, Rhéa Sylvia Inc.

It is very interesting and reassuring to find in CDCQ an environment where we can compare our personal backgrounds and work with the technicians and engineers who accompanied us to explore the factors specific to this application.
Pierre Tessier, Sculptor

The CDCQ partnerships with Cirque du Soleil and Rhéa Sylvia Inc. are but two brief examples of how applied research can be transferred into learning curriculum for an innovative workplace. Yet they clearly illustrate that learning new technologies and applying them within the workplace environment constitutes the logical extension of research and development activities within the college and institute system. ■

EVENTS

ACCC Vice-Presidents' Symposium

Calgary, Alberta
October 16-17, 2002

ACCC will host a second Symposium for College and Institute Vice-Presidents. Both administrative and academic Vice-Presidents are invited to network with their peers from across the country and explore issues relevant to their important roles in the Canadian college and institute system. For more information, contact the ACCC Conferences and Awards Office at tel.: (613) 746-5916, fax: (613) 746-6174 or email: gmulhall@accc.ca.

VIII North American Higher Education Conference

Calgary, Alberta
October 17-19, 2002

The annual conferences of the Consortium for North American Higher Education Collaboration (CONAHEC) enable key leaders and practitioners in higher education to address specific issues and create opportunities for bilateral and trilateral education collaboration. Held for the first time in Canada, the VIII Conference will be hosted by Mount Royal College in Alberta. Working with the theme, "North American Higher Education Collaboration: The Next Decade," conference participants will help shape the collaborative agenda in North American higher education and develop strategies to meet the challenges of the next decade. For more information, visit www.conahec.org/Conahec2002.

Developing Skills for the New Economy

Winnipeg, Manitoba
October 17-19, 2002

Hosted by the Canadian Centre for UNESCO's Project on Technical and Vocational Education (UNEVOC-Canada) and the Canadian Vocational Association (CVA), in

partnership with the UNESCO-UNEVOC Centre in Bonn, Germany, this International Conference on Technical and Vocational Education and Training will engage participants in a dialogue on the impact of the new economy on job and workforce development. All key stakeholders are invited to participate in discussions and critical reflection on international research, policy initiatives, case studies, best practices, innovative approaches and strategies to promote successful skill development in the new economy. For more information, visit www.umanitoba.ca/unevoc/2002conference/.

BCCIE Fall Institute

Vancouver, British Columbia
October 20-22, 2002

What are the key changes and challenges facing institutions in their internationalization efforts today and in the future? How are institutions creatively responding to opportunities and infusing internationalization into their campus, curriculum and community? The British Columbia Centre for International Education's Fall Institute will address these questions and much more. Participants from across Canada and around the world with responsibilities for developing, implementing, marketing, supporting, and managing international education are welcome to attend. With the theme, "Internationalization at a Crossroads: Changes, Challenges & Opportunities," the fourth Fall Institute will provide participants with the opportunity to engage in practical and interactive workshops, be challenged by new developments from international education experts and network with their colleagues. For more information, visit www.bccie.bc.ca/fi2002/overview.asp.

Twelfth Annual Strategic Enrollment Management Conference

San Diego, California, USA
November 10-13, 2002

Organized by the American Association of Collegiate Registrars and Admissions Officers, the Twelfth Annual Strategic Enrollment Management (SEM) Conference will enable participants to learn from experienced SEM practitioners at over 50 workshops, plenaries and sessions focused on creating viable, integrated enrollment management plans for educational institutions. For more information, visit www.aacrao.org/semXII/brochure.pdf.

National Consultation on Career Development (NATCON)

Ottawa, Ontario
January 20-21, 2003

The National Consultation on Career Development is a national event with international participation. Organized by the Canada Career Consortium, the 29th annual NATCON will address career development employment issues and provide an opportunity for members of both the public and private sectors to explore new theories, research and innovative approaches in all areas of career development and human resources. For more information, visit www.natcon.org.

ACCC Annual Conference 2003

Vancouver, British Columbia
May 25-27, 2003

The ACCC Annual Conference 2003 will be hosted by Vancouver Community College in cooperation with Capilano College, Douglas College, the Emily Carr Institute of Art & Design, Kwantlen University College and Langara College. The theme "Our Changing Landscape" addresses the challenge of maintaining college and institute missions and directions in a shifting and complex world. The student body, employee demographics and the entire community are changing so rapidly that colleges and institutes must strive to educate people to become citizens who are adaptable to change, culturally literate and socially competent. The 2003 ACCC Conference will explore how institutions can best respond and adapt to the changing world while remaining true to the community college philosophy. For more information, contact the ACCC Conferences and Awards Office at tel.: (613) 746-5916, fax: (613) 746-6174 or email: gmulhall@accc.ca.

See *ACCC International* (attached to *College Canada*) for more international events and conference listings.

Adult Literacy NOW!
Complex, Multidimensional, and Transformative

With a foreword by Adrienne Clarkson, Governor General of Canada, *Adult Literacy Now!* is a richly complex portrayal of the multidimensional aspects of literacy instruction and the profound impact such instruction has on every family, school, workplace and community in Canada. Anyone involved in improving adult literacy through research, teaching or simply critical reflection will be transformed by the experiences shared by the writers in this volume. Lifelong learning is becoming addictive and the goal of this book is no less than the development of self-confident, sensitive individuals who can help each struggling but avid learner. To order, contact Irwin Publishing at www.irwinpublishing.com (348 pages, $34.95, ISBN 0-7725-28632).

The Education-Jobs Gap
Underemployment or Economic Democracy

Written by D.W. Livingstone, *The Education-Jobs Gap* won the John Porter Memorial Book Award in 1999. With chapters examining the knowledge of society, underemployment, lifelong learning and the knowledge economy, *The Education-Jobs Gap* makes interesting reading for policy-makers as well as academics. To order, contact Irwin Publishing at www.irwinpublishing.com (340 pages, $29.95, ISBN 1-55193-017X).

Marketing Higher and Further Education
An Educator's Guide to Promoting Courses, Departments and Institutions

Today's education-as-business environment means that many professionals working in higher and further education need developed business and promotional skills in order to ensure that their course, department or institution maximizes its potential. Student recruitment and retention, innovative course promotion and fund or sponsorship raising are just some of the competitive realities that academics and educators must tackle. Written by Dr. Paul Gibbs and Michael Knapp, two experienced educational marketers, *Marketing Higher and Further Education* provides business-oriented guidance that will meet the needs of everyone involved in the strategy or business of an educational institution, on either an academic or commercial basis. To order, contact Renouf Books at www.renoufbooks.com (147 pages, $48.00, ISBN 0749432942).

Academic and Educational Development
Research, Evaluation and Changing Practice in Higher Education

With a heightened emphasis on change, innovation and developing best practice in higher education, it is now essential that those involved in actually researching, developing or implementing new approaches to teaching and learning are informed by the experiences of others. *Academic and Educational Development* investigates changes to current practice, looks at how development is coming about, examines the research underpinning change and considers the impact of new approaches. Structured to reflect a range of contexts in which educational development is taking place, the book includes contributions from leading educational researchers and innovative teachers. With its broad scope, authoritative case studies and critical analysis, *Academic and Educational Development* will be important reading for researchers, teachers in higher education, educational developers, academics and managers concerned with teaching and learning policy. To order, contact Renouf Books at www.renoufbooks.com (224 pages, $54.00, ISBN 074943533X).

Learner-Centred Teaching:
Five Key Changes to Practice

Learner-Centered Teaching offers a comprehensive work on the topic of learner-centred teaching in the college and university classroom. As the author Maryellen Weimer explains, learner-centred teaching focuses attention on what and how the student is learning, the conditions under which the student is learning and whether he/she is retaining and applying the learning and how current learning positions the student for future learning. To help educators accomplish the goals of learner-centred teaching, this important book presents the meaning, practice, and ramifications of the learner-centred approach and how it transforms the college classroom environment. *Learner-Centred Teaching* shows how to tie teaching and curriculum to the process and objectives of learning rather than to the content delivery alone. Throughout the book, Weimer clearly illustrates the difference between teacher-centred and learner-centred instruction and offers practical strategies for creating learner-centred courses. To order, contact Renouf Books at www.renoufbooks.com (258 pages, $53.50, ISBN 0787956465).

Sylvia Barnard was appointed President of Cambrian College. Formerly Vice-President, Academic at Georgian College, Mrs. Barnard's 25-year career in education has spanned all levels and has encompassed both classroom and administrative experience.

Yves Blouin was named Director General of Collège François-Xavier-Garneau for a five-year mandate. Mr. Blouin held the position of Vice-President, Academic at the Collège since 1990 and was also President of the Academic Affairs Commission of the Fédération des cégeps for three years.

Ann Buller-Caron has been named Acting Vice-President Academic and Chief Learning Officer at Nova Scotia Community College. Ms. Buller-Caron will be responsible for the full-scale implementation of the College's comprehensive Portfolio Learning Model. As Vice-President Students, she recently led the transformation of NSCC's Student Success Services. Previously, Ms. Buller-Caron served in senior education leadership roles at several Ontario colleges.

Marcel Côté is the new Director General of Collège Laflèche. Formerly Director of the College Sector of the Séminaire du Sherbrooke, Mr. Côté replaces retiring Director General Guy Vachon.

The Government of Québec nominated **Lucille Daoust** as Director General of the Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec for a five-year mandate replacing Christine Martel.

Richard Doiron was named Principal of New Brunswick Community College - Edumundston. Mr. Doiron has worked at the College for the last 21 years, eight as a teacher and 13 as an administrator. Mr. Doiron replaces retiring Principal Michel Laroche.

Céline Durand is the new Director of the Collège constituant de Terrebonne campus of Cégep régional de Lanaudière.

Former Dean of the School of Foundation, **Monique Fouquet** is the new Vice President, Academic at the Emily Carr Institute of Art & Design. In addition to her knowledge of the Institute, Ms. Fouquet is an active member of the art community as well as the Executive of the Association of Women in Post-Secondary Education in British Columbia.

Elizabeth (Betty) Freelandt was appointed Vice-President, Student Services and Strategic Initiatives at Cambrian College. Ms. Freelandt joined the College in 1980 and has held a variety of academic and administrative positions with the most recent being Dean of Business, Media and Information Technology.

Michelle Gallant was appointed Director, Marketing and Communications at Nova Scotia Community College. An accomplished marketing and communications professional with extensive experience in the public and private post-secondary sectors, Ms. Gallant has executive responsibility for the College's brand marketing and organizational communications.

Formerly Vice President, Academic at Sault College, **Tony Hanlon** is the new President of Lambton College, replacing retiring President Terence Blundell. Mr. Hanlon has over 20 years of successive experience in training, counselling and education.

Appointed the new Chief Operating Officer of the Open Learning Agency, **Bill Harlan** will also continue to fulfil his responsibilities as Vice-President, Business Affairs.

James Henderson was named President of Grande Prairie Regional College. Formerly Vice-President of Resources and Chair of the Executive Committee at Grant MacEwan College, Mr. Henderson has a career-long commitment to education, with 11 years of senior leadership experience in Alberta colleges.

... cont'd on page 16

... cont'd from page 15

Mike Hill was appointed Principal of the Pictou Campus of Nova Scotia Community College. He is a former department head at the Truro Campus with a portfolio that included business, academic upgrading and communications arts programs. Before joining NSCC, Mr. Hill spent 15 years working in various faculty and administrative positions at Georgian College.

The Board of Directors appointed **Monique Laurin** as the new Director General of Collège Lionel-Groulx. Ms. Laurin brings almost 30 years of experience in education to her new post, along with a strong sense of leadership and community involvement.

The former Executive Director of the Centre for Women in Business at Mount Saint Vincent University, **Dr. Daurene Lewis** was named Principal of the Halifax Campuses of Nova Scotia Community College (NSCC). Dr. Lewis joins NSCC with a proven track record of managerial, advocacy and relationship-building experience, having built an impressive 30-year career in health care.

Graham MacDermott is the new Principal of the Akerley Campus of NSCC. With a 20-year career at NSCC, Mr. MacDermott has worked in various positions including acting principal, faculty member, student services officer and department head of the School of Applied Arts and New Media and the School of Health and Human Services.

David MacLean was appointed Principal of the Marconi Campus of NSCC. A former Athletic Director at the University College of Cape Breton, Mr. MacLean's experience includes a proven record of effective leadership and the development of strong community relationships.

The Board of Directors of the Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIAST) appointed **Dr. Bob McCulloch** as President, replacing Dr. Art Knight. Dr. McCulloch has an extensive background in post-secondary education and is the former Associate Vice-President of Administration and Secretary at the University of Regina. His experience in long-range planning and his track record in building partnerships are ideally aligned with SIAST's approach to meeting skills-training needs.

Graham Mickleborough was appointed President and Chief Executive Officer of Southeast Regional College. With over 20 years of experience in senior management positions, Mr. Mickleborough has been involved with projects at the local, provincial, national and international levels. His experience in community development and his understanding of issues facing rural Saskatchewan will a[illegible] the college in maintaining and building its network of business, community and industry partnerships.

The Board of Directors of Yukon College named **Janet Moodie** as acting President of the College from August 2002 to July 2003 replacing College President Sally Webber during her sabbatical leave. With 17 years of experience in territorial government, Ms. Moodie is a former Assistant Deputy Minister in the Yukon Department of Economic Development.

Ginette Ouellette is the new Director General of Collège de l'Outaouais. Ms. Ouellette is the former Vice-President, Academic at Cégep Lionel-Groulx and possesses 30 years of experience in post-secondary instruction and administration.

Dr. Terry Piper was appointed as the interim President and CEO of the Open Learning Agency. Dr. Piper will also continue to fulfil his duties as Vice-President, Education and as Provost.

Jean M. Poirier was named to the position of Director General of Cégep régional de Lanaudière replacing retiring Director General Donald Fortin. Formerly Director of Human Resources with the Cégep, Mr. Poirier was also a director of the board responsible for the establishment of the Collège constituant de Joliette campus.

Kevin Quinlan was named Principal of the Truro Campus of Nova Scotia Community College. With 18 years of experience as an instructor, vice-principal and principal in Newfoundland and Labrador's system of colleges and institutes as well as six years as a director and professor of education at the University of Regina, Dr. Quinlan brings a wealth of experience in post-secondary education to his new position.

Barbara Taylor was appointed President of Canadore College and brings a wide breadth of experience in the field of post-secondary education and a strong record of achievement to the position. Ms. Taylor was Vice-President of Academic and Student Services at the College for four years.

ACCC INTERNATIONAL

The International Magazine of the Association of Canadian Community Colleges

Vol. 7, No. 2, 2002 ISSN 1192-1846

Sustainable Development through Education

Students at Lycée polyvalent de Bonabéri in Cameroun learning air conditioning and refrigeration technology through a CIDA-funded ACCC project which ran from 1989-1991. The learning materials developed form part of the curriculum in use today.

ACCC INTERNATIONAL

ACCC INTERNATIONAL
Volume 7, Number 2
2002

Editor-in-Chief:
Lorna Malcolmson
French Editor:
Debby Wilson
Editorial Assistant:
Judy Barbeau
Translator:
Talibé Communications
Yvon Lepage
Printer:
Grenville Management & Printing Ltd.

ACCC International, published twice per year, provides current information on the international activities of the Association of Canadian Community Colleges. For information on items appearing in this publication, contact the Editor at 746-2222, ext. 3123 or e-mail: lmalcolmson@accc.ca. The production of this publication is made possible through the generous financial support of the Government of Canada provided through the Canadian International Development Agency (CIDA). ACCC is a non-share capital corporation existing pursuant to the laws of Canada.

This publication can be found on the Internet at www.accc.ca

ACCC International
Association of Canadian Community Colleges
200 - 1223 Michael Street N.
Ottawa, Ontario K1J 7T2
CANADA

TABLE OF CONTENTS

Sustainability: A holistic institutional approach for community colleges and technical institutes 3

An ACCC Survey of Sustainable Development through Education 5

CCPP Update 10

Resources 12

Events 13

Cover photo: ACCC

SUSTAINABILITY:

A holistic institutional approach for community colleges and technical institutes

By David Harvey
Director, International Services
Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology

THE FIELD of international development has a unique lexicon. Terms such as "sustainability" or "sustainable development" are commonly used but often breed confusion due to widely divergent understandings among both Canadian and overseas partners.

In the education sector, "sustainability" is sometimes defined as the ability of the partner institutions to continue to apply the knowledge gained from the project, after the project ends. A focus on "train the trainer" activities is frequently used to ensure that effective learning processes are applicable to future contexts through transference and continuance. However, confining sustainability efforts to pedagogy/andragogy is often a critical flaw in many education and training projects. A consideration often ignored and just as critical is how education and training institutions ensure their ongoing relevance and accessibility to the evolving needs of their local communities. If the training supply isn't relevant to the current demand, how can any past project intervention in the area of skills training be considered sustainable?

Educators working in international development thus require a much more holistic approach to sustainability. CIDA's own definition of sustainability offers a broad framework for understanding this concept:

Sustainable development does not define a particular path for development, but focuses on what would enhance quality of life. It requires the capacity to adapt to constantly changing conditions, as well as the flexibility to work with uncertainty, and with the differences in local conditions and in public expectations shaped by culture, values and experience. Above all, it is participatory, ensuring that local communities and individuals have substantive input to designing and implementing development programs and projects. Only when local people have a sense of ownership and personal investment in their own development will they have a stake in ensuring its long-term sustainability.

Our Commitment to Sustainable Development, 1997

Within our own education and training organizations in Canada, developing and sustaining the ability to respond and adapt to "constantly changing conditions" is an immense challenge. Considering that international development projects demand the same results to ensure sustainability within a foreign and developing context, the challenge often seems (and sometimes is) insurmountable. But recognizing and understanding the wide range and intensity of risks inherent in education and training projects is the first step in addressing and overcoming them. Such a holistic and strategic approach is essential in order to achieve true "sustainability" as defined above.

In examining the successfully sustained results of a number of international projects, some common themes can be identified. Firstly, and particularly applicable to the education and training sector, successfully sustained projects focus on *institutions* because supporting and sustaining change or development in local communities is (or should be) their *raison d'être*. Strategically important, these institutions are usually already recognized by the community for their role as change facilitators. Given this local legitimacy, and with the proper human and capital resources, an education and training institution can improve a community's quality of life. Furthermore, international

continued on p.4

continued from p.3

training resources should be concentrated on those with (or who will soon have) authority in strategic areas within their respective institutions. A coordinated approach leverages the already existing decision-making structures within institutions and organizations in order to make a sustained change. Without the initial legitimacy in the community and the ongoing resource coordination that institutions offer, ad hoc approaches to training individuals are much more difficult to sustain.

Secondly, given the number and variety of potential challenges to project sustainability, local communities need to be able to determine all legitimate risks and the resulting project sustainability strategy needs to acknowledge all of these threats. Some risks are easily identifiable, even for those outside the institution or the community. For example, HIV/AIDS-related mortality or environmentally unsound activities are often obvious project risks. Other institutional project risks such as decreased public funding, and changes in leadership are much subtler and are based on local community values and politics that an outsider most often could hardly recognize, much less fully understand.

Thirdly, a participatory process is needed not just to identify but also to overcome risks to sustainability within the contexts of the developing country, the partner institution and the local community. As stated by CIDA, culture and values are critical determinants of project sustainability. While national and regional cultures are often considered in project planning and implementation, the institutional values of developing country partners are equally vital considerations. For example, it is very unlikely that a project designed to provide training for disadvantaged populations would succeed if the overseas or Canadian partner institutions and staff believe in enhancing their institution's academic excellence or research capacity over other considerations such as accessibility. In projects whose results are most likely to be sustained, Canadian and overseas institutions recognize and share their respective institutional priorities. How can a sense of project "ownership" be developed within the overseas partner institutions if both the Canadian and overseas institutions do not implicitly agree on the project's premises?

It is important to understand that to facilitate sustainability, projects should stress institutional processes rather than transferring programs. Particularly for projects related to community colleges and technical institutes, ensuring vibrant linkages between the education and training institution and the community/employers that these institutions are supposed to serve is fundamental to sustainability. Training programs that are useful now may lack utility in the near future as the community is ever-changing and the continued delivery of static programming is neither sustainable or desirable. Conversely, an institution that is able to identify and meet the changing needs of its local community is better able to prove its viability and secure ongoing funding from both government and private sector training sources. Developing this capacity can thus substantially mitigate funding threats and provide overseas institutions with tangible motivation to sustain meaningful community-driven programming. Project assessment processes in technical and vocational education should likewise measure sustainability on the basis of each overseas partner institution's capacity to effectively identify and address local community training needs in both the long-term (five years) and the short-term (one-year).

Given limited project funding, developing and implementing a different strategy to address every potential threat to project sustainability is rarely possible. However, having a risk mitigation strategy for an education and training project should definitely address the following components of a sustainability framework:

i) participatory determination of risk management strategies;

ii) partnerships among Canadian and overseas institutions and participating individuals that share parallel mandates, values and priorities; and,

iii) impacting institutional change by developing both the motivation of institutions and the means through which they can become community-driven education and training organizations.

This sustainability framework can be incorporated into international education project design using CIDA's Results-Based Management (RBM) processes. The iterative planning processes of RBM anticipate the need for activity redesign due to a project's ever-changing environment. Project partners need to be vigilant and constantly critical of project work plans to ensure that activities remain relevant to increasing institutional willingness and capacity to meet local training needs. RBM could easily be adapted by overseas education and training institutions to assist in ensuring that project results are sustained and continually enhanced.

Despite delineated project tracking and management processes, there is still no one definitive path to sustainability in education and training projects. However, as educators in international development continue to work cooperatively to further develop a consensus on the holistic keys to sustainability, the resulting framework will provide invaluable project planning support as we strive with our partners to achieve the goal of "sustainability". ●

An ACCC Survey of Sustainable Development through Education

By Meenakshi Gupta
Training and Research Officer
Partnership Programs, ACCC

The concept of sustainable development is an important element in development cooperation and can be achieved when the conditions for environmental, economic, cultural, political and social sustainability are met. Sustainable development is a process that emphasizes continuous change rather than a static state. The Canadian International Development Agency (CIDA) elaborates in its mandate for Sustainable Development (1997) that sustainability "requires the capacity to adapt to constantly changing conditions as well as the flexibility to work with uncertainty, and with differences in local conditions and in public expectations shaped by culture, values and experience"[1].

According to CIDA's research and ACCC's experience in international development, the longevity of an international project depends upon the local peoples' sense of ownership and investment in the project. It has also been recognized that development assistance must be delivered in ways that are more equitable and ecologically sustainable. Firstly, the skills and knowledge that are transferred should meet and adapt to the needs of the developing country partner. Secondly, they should be delivered in ways that help the project sustain itself after the funds and technical support from the donor agencies are terminated.

ACCC initiated international partnerships in the late 1970s with the help of funding made available by CIDA. The first projects were essentially ad hoc and focused mainly on vocational training. Gradually, increased experience in international development led to the adoption of a more comprehensive approach to human resource development and capacity building.

Since entering the the field of international development, ACCC has managed over 100 bilateral aid projects and programs funded by CIDA and other International Financial Institutions (IFIs). ACCC also entered into three successive contribution agreements with CIDA - the Program Development Fund (PDF) (1985-1991), the Fund for Collegiate Institutional Cooperation (FCIC) (1991-1995) and the Canadian College Partnership Program (CCPP) (1995-2001and 2001-2007). The college and institute international projects funded under these contribution agreements were, and continue to be, determined by CIDA's thematic overseas development assistance priorities. Funding targets both larger programs of extended duration as well as projects of smaller scope and shorter length.

The project management approach used by CIDA and ACCC - Results-Based Management (RBM) - allows for the measurement of sustainability via the impact of a project over the longer term, even after the project has ended. Although sustainability is difficult to trace precisely, owing to the size, scope and longevity of a project, client results - those that develop capacity and extend beyond individuals and institutions, reaching and impacting, in the long-term, the activities of other institutions, businesses or industries within the community - are fundamental to sustainability.

Today, ACCC can recognize sustainability in many of its past international projects. In some cases, the sustainability of a project has continued to grow through the transfer of its activities to other projects in the same country or in other countries.

At times, a project implemented in one country has led to the development of new projects using similar principles and techniques. Another approach that has helped to sustain projects is familiarity with the activities of the government, local agencies and institutions. Knowledge of the particular country or region allows the project developers to modify the project plan according to the nature of the surroundings. This action leads to a positive impact on the overall activities and the sustainability of the project.

The following section discusses some of the development projects that have been completed and continue to sustain themselves due to knowledge and technology transfer by Canadian colleges and institutes under the various funding initiatives managed by ACCC. Research for this article was conducted via direct interviews with the Canadian colleges

continued on p.6

continued from p.5

and institutes and their overseas partners. Due to space limitations we can only profile 10 projects, although there are many other projects which have proven to have a sustainable value to the people, institutions and communities involved.

I

Title: China Enterprise Management Training Centre at Chengdu (CMTCC)
Country: China
Year: 1983- 1996
Program: Bilateral project
Lead Canadian College: Various Canadian Colleges
Developing Country Organization: State Economic and Trade Commission (SETC)

Established in 1983, the China Enterprise Management Training Centre at Chengdu (CMTCC) was the first such centre in China to engage in an international cooperation project to provide modern management training services to personnel from state-owned enterprises. The centre was established against the background of China's need for a greater number of high-quality business leaders and management personnel to support the economic reforms and transition to a market economy. The final report of this project elaborates that the partnership with ACCC provided extensive training opportunities for CMTCC staff at all levels and in all areas of the organization, including technical training for department heads and deans, and exposure to international college management models and methodologies for senior administrators.

I spoke to the Vice- President of International Affairs at CMTCC, Mr. Qian Jin, who explained that the Centre was operating well and provides support for other development projects that are implemented in Chengdu. Today, the CMTCC continues to grow and provides invaluable training to its people, and supports the Canada-China Women's Law Project. Elaborating on the impact of the Canadian colleges on the activities of CMTCC, Qian Jin wrote: *"the connection with Canadian Colleges, the international experiences accumulated and the reputation of our expertise and professionalism established has assisted CMTCC in expanding its network among other international organizations". Furthermore the institutional and the individual relations with the Canadian colleges and institutions developed in the years gone-by will form a solid platform for the future development".*

II

Title: Technical Staff Development
Country: Jamaica
Year: 1990-1992
Program: Program Development Fund II
Lead Canadian College: Nova Scotia Agricultural College (NSAC)
Developing Country Organization: College of Agriculture, Science and Education (CASE)

The Jamaican College of Agriculture, now called the College of Agriculture, Science and Education (CASE), focused on technical development in the field of Agriculture. The objectives of the College have been sustainable in terms of institutional and financial capacity as it has succeeded in developing international collaborations and establishing a permanent office for international relations. The partnership with NSAC helped CASE to establish Jamaica's first Bachelor of Technology Program in Agriculture and an electronic library that still operates. The Jamaican government has mandated CASE to undertake outreach activities with rural Jamaica and facilitate human resource development with other training institutions. The President of CASE, Mr. Fraser Hopeton remarked: *"the Canadian college had a positive impact on our college and we are very satisfied. Over the years, the number of students has increased, we have organized workshops and exchange programs and have an electronic library that is one of its kind in Jamaica"*. Mr. Hopeton further added, *"we are looking forward to strengthening our ties with NSAC for more funding and assistance"*.

III

Title: Botswana Agriculture Project
Country: Botswana
Year: 1991-1994
Program: Fund for Collegiate Institutional Cooperation (FCIC)
Lead Canadian College: Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIAST)
Developing Country Organization: Botswana College of Agriculture

SIAST implemented this project in partnership with Olds College, Alberta, and the Botswana College of Agriculture to strengthen continuing education programs for agricultural extension workers. The Director of Botswana Agriculture College, Dr. C. M. Tsopito writes *"the impact the above project had on our College was on capacity building in terms of training the non-professionally trained instructors to deliver effective short courses. It provided a description of how to conduct needs assessment to identify learning requirements and set out step by step approach to designing, developing, producing and presenting short courses content. The project trained a minimum of ten instructors*

BEST COPY AVAILABLE

from the college who later [organized] training for trainers from Namibia and Botswana engaged in rural and extension training institutions. Most importantly, trained Programme Development Officers (PDOs) from our College continue to use this training to carry out needs assessments to identify gaps that require training, design, develop, produce and present short courses content when required to do so. I can assure you that this project was a success for our College. Our College has and will continue to value the assistance rendered by the ACCC".

IV

Title: Former les professeurs d'une école de journalisme au méthode nord-américaine de communication
Country: Morocco
Year: 1990- 1995
Program: Fund for Collegiate Institutional Cooperation (FCIC)
Lead Canadian College: Cégep de Jonquière
Developing Country Organization: Institut Supérieur du Journalisme de Rabat

Cégep de Jonquière implemented two projects under the FCIC. The objective of one project was to train professors and students in technologies used in North American journalism. The second project focused on starting a Centre for Opinion Surveys. The role of the Cégep de Jonquière was to strengthen a unit (Marsad) within the Institute Supérieur to conduct surveys, and integrate gender considerations into programming. The Institut Supérieur then worked with the Ministry of Health in Morocco to conduct a structured national promotional campaign for vaccination throughout Morocco. Presently, the two projects continue to build their own capacities and linkages based on the knowledge transferred by their Canadian partners. M. Lamouri, Director of the Institut Supérieur du Journalisme de Rabat writes, *"the project was implemented many years ago and the training we received was very good. We have done a study for UNESCO and many other small surveys. We are continuing to use the training that was provided to us under this project".*

V

Title: St. Andrew's College Development
Country: Ghana
Year: 1992-1995
Program: Fund for Collegiate Institutional Cooperation (FCIC)
Lead Canadian College: Nova Scotia Agricultural College (NSAC)
Developing Country Organization: University College of Education, Winneba, Ghana

The St. Andrew's project was NSAC's first project in Ghana and was followed by an Agri-Entrepreneurship Training project which was completed in 2002. The former project achieved the goal of strengthening St. Andrew's College through staff upgrading and the development of learning resources. These activities met the College's mandate to prepare teachers who can relate science and agriculture to sustainable systems for rural life. Today, Saint Andrew's College has become the Mampong Campus, housing the Department of Agricultural Education of the University College of Education, Winneba (UCEW). In May 2002, UCEW became an autonomous university and is now called the University of Winneba. In response to our query as to the impact of NSAC on the UCEW's agricultural program, Dr. Musa Seidu a faculty member of the university replied: *"we had a lot of development. NSAC helped us to renovate our animal section, the poultry and the piggery. We are using teaching material that was developed by NSAC. In whole, our partnership with NSAC was very beneficial and in fact we still need more help".*

VI

Title: Learning Difficulties Project
Country: Jordan
Year: 1993- 1996
Program: Fund for Collegiate Institutional Cooperation (FCIC)
Lead Canadian College: New Brunswick Community College, Saint John (NBCC)
Developing Country Organization: Princess Sarvath Community College

The collaboration of NBCC-Saint John and Princess Sarvath Community College focused on a pioneering effort to improve access to education for children with learning difficulties. NBCC-Saint John trained ten teachers in Canada and ten in Jordan in the area of : diagnosing, teaching for, and correcting learning disabilities. The project has been sustainable as it continues to build on its capacity development with the help of these trained staff. It is the only institution in the Arab world that specializes in the education of children with learning disabilities. Recently, the head of this school contacted its Canadian partner to train another group of teachers of children with learning disabilities to meet growing demand. To ascertain the sustainability of this project, I spoke with Mr. Hamada Abdul Salam, coordinator of the learning disabilities program at Princess Sarvath Community College who told me that the program is very popular in Jordan and other neighbouring countries. He also added that the curriculum developed by NBCC has been

continued on p.8

BEST COPY AVAILABLE

continued from p.7

translated into Arabic and has been standardized within the Jordanian context and approved by the American Psychological Corporation. Anne-Marie Gillis, Coordinator of International Education at NBCC-Saint John recently informed me that as a follow up to the training, five Jordanians travelled to New Brunswick early this fall to begin a three-month program of training in learning difficulties with the New Brunswick public schools.

VII
Title: MIDAS Linkage Project
Country: Bangladesh
Year: 1993- 1997
Program: Funds for Collegiate Institutional Cooperation (FCIC)
Lead Canadian College: Humber College
Developing Country Organization: Micro Industries Development Assistance Society (MIDAS)

The objective of this project was to increase the skills of MIDAS and other Non-Government Organization (NGO) staff in Bangladesh to promote the growth and development of small-scale sustainable business and industry in the country. The strategies proposed involved the delivery of a series of applied training workshops to promote the development of sustainable small business in Bangladesh. The strategies also involved working with MIDAS personnel in the development and delivery of these workshops as co-facilitators to enable them to deliver similar workshops in the future (train-the-trainer). In my telephone conversation with Mr. B. R. Khan, Deputy Managing Director of MIDAS, he commented: *"we have learned something from our partnership with Humber College. They have helped us with our capacity building and offered direct training to other micro-enterprises in Bangladesh. We have ourselves developed in-house material and done our capacity building from the material taught by Humber College. The system is working"*. Mr. Khan added that *"partnering with Humber College has given us good exposure since we sent staff to Canada who have further trained in-house professionals (train-the trainer). The whole experience has given a great boost to our organization and it has had a great impact from a social aspect"*. Today, MIDAS is a recognized and established NGO in Bangladesh and continues to collaborate with international organizations for the development of Bangladeshi society.

VIII
Title: JAMAL Literacy Program
Country: Jamaica
Year: 1991-2000
Program: Funds for Collegiate Institutional Cooperation (FCIC) + Canadian College Partnership Program I (CCPP)
Lead Canadian College: Fanshawe College
Developing Country Organization: JAMAL

JAMAL is a grassroots organization and receives support from different NGOs and volunteers and has direct relationship to the Jamaican Ministry of Education. The objective of this project was to develop literacy training for adult learners in the remote areas of Jamaica. Spread over a decade due to its scope and budget cuts during an earlier phase, the project had three components: numeracy skills, life skills and institutional strengthening. The success of the project led to a spin-off project in Guyana which used the level I-IV numeracy books developed for the JAMAL project. In a telephone conversation with Mr. Seamore Riley, Director of JAMAL, he explained: *"JAMAL has sustained itself and is developing a high school equivalent program for adult learners who did not receive formal grade 11 certification or dropped out of school"*. He further remarked, *"based on a survey done by the Conference Board of Canada that studied the impact of illiteracy on productivity, Jamaicans realized that they were losing 2.4 per cent GDP because of illiteracy"*. Thus, in cooperation with ACCC and other senior representatives of national adult education agencies, JAMAL developed strategies and objectives for the National Adult Education Commission and recommended the same to the Jamaican Ministry of Education and Culture. The numeracy program has had and continues to have a positive effect on the literacy movement in Jamaica.

IX
Title: Malaysia Teacher Training Project
Country: Malaysia
Year: 1992-1995
Program: Funds for Collegiate Institutional Cooperation (FCIC)
Lead Canadian College: College of the North Atlantic (Cabot College)
Developing Country Organization: Universiti Teknologi MARA

This project was designed to upgrade the teaching skills of instructors through technical assistance and the provision of training materials. Technical areas of focus were Food Technology, Textiles and Language Teaching. The partnership helped to introduce self-directed learning and adult education techniques to Malaysian instructors who would then conduct their own workshops at MARA for other instructors, initially

with assistance from Canadian technical advisors and eventually on their own. In response to questions on how the training impacted the Malaysian instructors, Ms. Siti Noorbaiyah Abdul Malek, a Food Technology lecturer in the School of Applied Sciences, responded, *"As a result of this training I was selected best lecturer in the department for the year. The pedagogical training helped me to devise lessons around student needs where I get input from the students' experiences. For example, I let them go to the supermarket to inquire about the additives used and why they are used. Then the students are asked to make a presentation and the whole class grades each other. I also trained two groups of instructors here at MARA before I went away for my PhD"*. Ms. Malek expressed her satisfaction with the teachers training and is very keen to continue participating in similar programs in the future.

Title: Skills Development Centre
Country: Antigua
Year: 1992-1995
Program: Fund for Collegiate Institutional Cooperation (FCIC)
Lead Canadian College: Mohawk College
Developing Country Organization: Ministry of Education, Antigua and Barbuda

In collaboration with the Rotary Club of Antigua, Mohawk College in Ontario undertook the responsibility of assisting the Government of Antigua and Barbuda to establish a post-secondary trade school on the island. ACCC supported Mohawk College to commission equipment and to provide training for the vocational school. Mohawk College provided the expertise, curriculum and teacher training geared towards capacity building for the local population. Ten years after its creation, the Skills Development Centre continues to sustain itself through various revenue-generating activities. For example, the automotive component undertakes sub-contracting work for local industry which in turn pays user fees for the services provided. The profits are re-invested in funding these activities and ensure the maintenance of the school's equipment and its relevance to local economic development. Mr. Petrson, Technical and Vocational Education Training Coordinator at the Ministry of Education of Antigua and Barbuda wrote to ACCC: *"I am pleased to inform you that ACCC's and Mohawk College's support was very timely and consisted of both human resource and plant development. Several of the persons who received that initial training from Mohawk have gone on to obtain university degrees, including Masters"*.

Conclusion

The findings of this brief survey reflect the far-reaching impact of the international development activities of Canadian colleges and institutes, especially in terms of human development and the heightened capacity of overseas educational and social institutions.

The empowerment of local people has guided them through the process of organizing future activities and constructing institutions that allow the identification and implementation of programs and projects of direct benefit.

The partner institutions both in Canada and overseas countries have gained immensely from their collaboration. In reference to their projects, some of the Canadian colleges and institutes commented that work in international development had contributed to the internationalization of their staff and students, and the institutions had enriched their experiences. Many staff members, directly or indirectly involved with the implementation of a project, have succeeded in building long-term relationships with their overseas partners, and in some cases, a successful project has led to the development of new projects in the same country or another country.

In some cases where CCPP funding, for example, has not been able to sustain the project financially through a second phase, it has instead assisted Canadian colleges and institutes and their overseas partners to initiate complementary initiatives. As such, many Canadian colleges and institutes expressed the view that strong government support in the partner country is also a key component in the sustainability of the project as it helps to validate and promote the value, continuity and application, through various mechanisms, of the learning, knowledge and skills developed.

Through education, whether formal, informal, technical, vocational or professional, the projects mentioned in this article have contributed to sustainable development. They have helped to strengthen the capacity of institutions to achieve results not only for the institutions themselves, their staff and students, but also for their clients, those sectors of society - industry, government and labour - that rely on the institution to produce skilled graduates able to contribute to the socio-economic development of their communities. ●

Footnote
[1] CIDA's Sustainable Development Strategy 2001-1003: An Agenda for Change. Catalogue #: E94-306/2001

CCPP Sessions at the 2002 ACCC Annual Conference

Category 1 and Category 2 Proposal Preparation Workshops were held across Canada in May and June 2002. Workshops were held just prior to the ACCC Annual Conference in St. John's, Newfoundland. Workshops were also held in Quebec (hosted by Collège Mérici), in Vancouver (hosted by Langara College) and Toronto (hosted by Humber College). Each session focused on new elements introduced in the CCPP Phase II that affect the projects, and explained the requirements for the preparation of the Category 1 and 2 project proposals. The workshops had good participation with 105 participants from across Canada, including a participant from the Nova Scotia Agricultural College's partner from Jamaica, the College of Agriculture, Science and Education. The PowerPoint presentation from this workshop is available on the CCPP website at http://ccpp.accc.ca/.

CCPP Category 1 and Category 2 Proposal Preparation Workshops

The 2002 ACCC Annual Conference in St. John's, Newfoundland included four sessions targeting colleges and institutes interested or involved in the CCPP:

- The International Program Staff Network Session presented four case studies on the internationalization of colleges and institutes. Capilano College, Grant MacEwan College, Niagara College and Nova Scotia Agricultural College prepared the case studies. Each college presented their internationalization models and approaches and exchanged experiences with session participants. ACCC also presented an overall internationalization model, developed as a result of the case studies, and scheduled to be published by ACCC in the fall of 2002.
- The session entitled "How to Work in Partnership" was very dynamic with the participation of representatives from colleges and institutes and overseas partners. Participants included representatives from the CCPP project "Technical Education Reform" delivered jointly by the Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology, the Malawi Polytechnic and the Ministry of Labour and Vocational Training of Malawi. Representatives from two CIDA-funded bilateral projects managed by ACCC - the "Sustaining and Extending Technical Vocational Education and Training" project in Jordan and the "Canada-India Industry Institute Linkage" project – also made presentations.
- New Brunswick Community College - Saint John and the Universidad de Cienfuegos presented a session entitled "Attracting the Best" that showcased their CCPP project in Cuba. This project has enabled the Universidad de Cienfuegos to develop new vocational and technical training programs within the Mechanical and Industrial Engineering faculties and effectively market the engineering programs. Cuban instructors trained in competency testing and evaluation conduct aptitude testing for students in their last year of high school to attract motivated students with appropriate abilities to the these programs, thereby increasing the student success rate. The session included a very innovative video presentation comprised of testimonials from some of the instructors involved in the project as well as the students of the Universidad of Cienfuegos.
- Representatives from Mount Royal College and the Institut de technologie agroalimentaire de La Pocatière presented a session on internationalization entitled "10 Years of Internationalization". As Mount Royal College is a large urban-based college in Calgary and the Institut de technologie agroalimentaire de La Pocatière is a smaller, rural-based institution, the session effectively demonstrated how colleges and institutes in very diverse contexts address internationalization.

Project Development Fund

The CCPP Phase II Project Development Fund (PDF) identification missions took place between June and September 2002 with 50 colleges and institutes participating. CIDA approved 52 PDF proposals recommended by the PDF Selection Committee, however two colleges were not able to proceed with their identification missions due to situations of political instability in the targeted countries. Colleges and institutes that participated in the first PDF process will be asked to provide feedback on this new element of the CCPP.

Category 1 and Category 2 Proposal Submissions

The Request for Proposals (RFP) for Category 1 and Category 2 projects was sent to all colleges and institutes on May 17, 2002. Proposals must be received at the ACCC Secretariat at or prior to 5:00 p.m. (17:00 hrs), Eastern Standard Time, on Friday October 18, 2002.

Project Selection Committee Meetings

The Project Selection Committee (PSC) is composed of four college and institute representatives, a CIDA representative and two international representatives. The PSC will meet October 24-25, 2002 for an orientation session to prepare for the evaluation of the Category 1 and

Category 2 proposals. From January 29-31, 2003, the PSC will meet to select and recommend proposals for approval by the Minister for International Cooperation, responsible for CIDA.

College Visits by ACCC Project Officers

Throughout the fall, ACCC Project officers will be conducting site visits to many colleges and institutes with ongoing CCPP projects in order to monitor the projects, gather data on their progress in attaining expected results, and review any questions related to project management.

CCPP Forum

The Canadian College Partnership Program (CCPP) Forum will be held on May 22-24, 2003 prior to the ACCC Annual Conference in Vancouver. The Forum will include sessions focused on enhancing the project management capacities of both Canadian colleges and institutes and developing country partners involved in the delivery of CCPP projects. Canadian colleges and institutes interested in, or involved in, CCPP projects are invited to attend the CCPP Forum along with representatives from their developing country partners. Canadian institutions and their developing country partners with recently awarded Category 1 and Category 2 projects starting April 1, 2003 are particularly encouraged to attend this forum as an initial project inception activity. Look for a preliminary program and pamphlet before December 2002.

CCPP Capacity Development Needs Analysis

As part of the CCPP Phase II, ACCC has been mandated by CIDA to provide capacity development and training to both Canadian colleges and institutes and their developing country partners involved in CCPP projects. ACCC will be conducting a capacity development needs analysis in the fall of 2002. Needs assessment questionnaires will be sent to both target groups. All college and institute representatives who receive a questionnaire are encouraged to reply promptly and support their developing country partners in doing the same. The results of the needs analysis will enable ACCC to develop future training and capacity building activities. The CCPP Research and Training Officer, Meenakshi Gupta, will be conducting the needs analysis, followed by a series of focus groups to validate the findings.

CCPP Project Visits in Senegal

In August 2002, Bernard Lachance, Vice-President, Partnership Programs held consultations with partners in Senegal and visited the following projects:

- "Formation continue en média", managed by La Cité collégiale and Cégep de Jonquière in partnership with the Institut supérieur des sciences de l'information et de la communication;
- "Centre de formation technique" managed by Collège de Sherbrooke, in partnership with Lycée Seydina Limamou Laye;
- "Forma-Pêche" managed by Groupe Collégia for the Cégep de la Gaspésie et des Îles and the Institut Maritime du Québec, in partnership with the École nationale de formation maritime.

While in Senegal, Mr. Lachance also met with the Senegalese Minister of Vocational and Technical Training, Literacy and National Languages, the Minister of Education, the Minister of Tourism, and the Minister of Transport and Infrastructure.

CCPP Staff Changes

Mélanie Pilon has been appointed to the position of Project Officer with the CCPP team, effective August 12, 2002. Ms. Pilon is responsible for coordinating and monitoring the Project Development Fund, as well as the CCPP projects of colleges and institutes in Ontario and Manitoba. She can be reached at tel.: (613) 746-2222, ext. 3111 or email mpilon@accc.ca. Anita Nugu has also joined the CCPP team as Administrative Assistant replacing Shannon McCarthy. Ms. Nugu is responsible for insurance issues, communications and project follow-up and can be reached at tel.: (613) 746-2222 ext. 3141 or email anugu@accc.ca.

International and National Trends in Local Governance of Education

The UNESCO Program on Educational Governance at Local Levels aims to enable communities to participate in the planning, management and delivery of quality formal and non-formal education for all children and adults. *International and National Trends in Local Governance of Education* attempts to address questions about how educational governance functions at local levels.

Prepared by Dr. Noel McGinn, Professor Emeritus, Harvard Graduate School of Education, in collaboration with UNESCO, this publication identifies major changes occurring in the governance of education and current trends toward increased autonomy for local schools. It concludes that reforms today are more complex and involve more actors than in previous decades. Reforms include discussions on ways in which students learn and new forms of organizing education. Governance reforms involve not just modifications of who decides what, but also fundamental changes in how we think about education, including questions about the existing model of schooling and consideration of lifelong learning approaches.

To order, visit UNESCO Publishing at http://upo.unesco.org (36 pages, ISBN 92-3-103835-4).

Learning Throughout Life Challenges for the Twenty-first Century

This book brings together the main issues discussed at a conference on lifelong learning organized by UNESCO in 1999. *Learning Throughout Life* is intended for educational planners and policy-makers concerned with ensuring the availability of opportunities for learning throughout life in both formal and non-formal contexts. It will also appeal to specialists in the social sciences who work in areas related to educational development in different socio-economic and cultural contexts. To order, visit UNESCO Publishing at http://upo.unesco.org (160 pages, ISBN 92-3-103812-5).

National Strategies for E-learning in Post-secondary Education and Training

There have been many debates among education specialists as to whether the use of new technologies, such as the Internet, implies a radical change to the nature of education systems, or whether these technologies are merely tools that serve to enhance the delivery of education. *National Strategies for E-learning in Post-secondary Education and Training* presents the argument that e-learning is indeed bringing about an important shift within the education sector, and is changing the very nature of learning. The flexibility and accessibility of information that characterize e-learning correspond to the new types of skills required of workers in a knowledge-based economy, and not necessarily only in the most developed countries.

With examples drawn from countries that have invested most heavily in e-learning, author Tony Bates looks at the different strategies open to policy-makers. Mr. Bates is Director of Distance Education and Technology at the University of British Columbia and has researched, managed and developed distance education programmes for over 30 years. To order, visit UNESCO Publishing at http://upo.unesco.org (136 pages, ISBN 92-803-1214-6).

Adult Learning and the Challenges of the 21st Century

Adult Learning and the Challenges of the 21st Century is a series of 29 booklets documenting workshops held at the Fifth International Conference on Adult Education (CONFINTEA 1997). The booklets cover the following subjects: democracy and cultural citizenship; the quality of adult learning; literacy and basic education; empowerment of women; world of work; environment, health, population; media, culture; groups with special needs; economics of adult learning; and, international cooperation. To order, visit UNESCO Publishing at http://upo.unesco.org (ISBN 92-820-1089-9).

Monitoring Learning Achievement Towards Capacity-building

Monitoring Learning Achievement provides a detailed account of the Joint UNESCO-UNICEF Monitoring Learning Achievement Project in five pilot countries (China, Jordan, Mali, Mauritius and Morocco) and the implementation strategies designed to promote a 'critical mass' approach to capacity-building, through national and inter-agency partnerships. It also presents some common core and country-specific tests of basic learning competencies and proposes a step-by-step framework for data collection, analysis and reporting. To order, visit UNESCO Publishing at http://upo.unesco.org (150 pages, ISBN 92-3-103440-5).

The World of Learning

The definitive guide to higher education worldwide, the 53rd Edition of *The World of Learning* details over 30,000 academic institutions, 200,000 staff and officials, 400 cultural, scientific and educational institutions as well as information on universities, colleges and other centres of learning in many countries. To order, visit International Press Publications Inc. at www.ippbooks.com ($825.00, ISBN: 1857431359).

Resources

Educational Development through Information and Communications Technology

Information and Communications Technology (ICT) has proven to be one of the key drivers of change in education. Particularly in the area of higher education, ICT is enabling educators, educational developers and institutions to 'reach out' to learners, using innovative approaches based on the flexibility, accessibility and diversity that it offers. *Educational Development through Information and Communications Technology* is based on the experiences of expert educational developers from the UK, the United States, Canada, South Africa and Malaysia. It considers the ways in which ICT can be used to enhance learning both on and off campus, and how educators and institutions have tackled the issues associated with the adoption of new approaches and technologies. International in scope, and written by educators and educational developers rather than by technologists, this book is intended to be accessible to anyone with a critical interest in improving education through the use of ICT. It will be of particular interest to staff and educational developers, ICT coordinators, course leaders and course developers. To order, contact Renouf Books at www.renoufbooks.com (224 pages, $48.00, ISBN 0749435658).

Events

VIII North American Higher Education Conference
Calgary, Alberta: October 17-19, 2002

The annual conferences of the Consortium for North American Higher Education Collaboration (CONAHEC) enable key leaders and practitioners in higher education to address specific issues and create opportunities for bilateral and trilateral education collaboration. Held for the first time in Canada, the VIII Conference will be hosted by Mount Royal College in Alberta. Working with the theme, "North American Higher Education Collaboration: The Next Decade," conference participants will help shape the collaborative agenda in North American higher education and develop strategies to meet the challenges of the next decade. For more information, visit www.conahec.org/Conahec2002.

Developing Skills for the New Economy
Winnipeg, Manitoba: October 17-19, 2002

Hosted by the Canadian Centre for UNESCO's Project on Technical and Vocational Education (UNEVOC-Canada) and the Canadian Vocational Association (CVA), in partnership with the UNESCO-UNEVOC Centre in Bonn, Germany, this International Conference on Technical and Vocational Education and Training will engage participants in a dialogue on the impact of the new economy on job and workforce development. All key stakeholders are invited to participate in discussions and critical reflection on international research, policy initiatives, case studies, best practices, innovative approaches and strategies to promote successful skill development in the new economy. For more information, visit www.umanitoba.ca/unevoc/2002conference/.

6ième Congrès international francophone sur la PME
Montréal, Québec: Oct. 30 - November 1, 2002

Small- and medium-sized enterprises (SMEs) must adapt to new realities in the business world to grow and survive. Globalization, new ways of doing business, constantly changing new technologies, temptation towards mergers or acquisitions and ever increasing financial needs are major concerns for SMEs. Hosted by the Association internationale de recherche en entrepreneuriat et PME (international association for entrepreneurial research and SMEs), the 6ième Congrès international francophone sur la PME (6th international francophone conference on SME) will address how entrepreneurs can address these transformations in the business world. For more information, visit www.hec.ca/cifpme2002/.

Building Human Security Through Education: Celebrating the International Decade for a Culture of Peace
CBIE 2002 Annual Conference
Ottawa, Ontario: November 1-4, 2002

In celebration of the declaration of 2001 to 2010 as the International Decade for a Culture of Peace and Non-Violence for the Children of the World, the 2002 Conference of the Canadian Bureau for International Education will promote the achievement of human security through peace education. Peace education has never been a more relevant or necessary component in the achievement of human security. The transformation from a culture of conflict and violence to a genuine culture of peace needs to be fostered in the institution with the greatest reach and

continued on p.14

BEST COPY AVAILABLE

continued from p. 13

capacity, namely the school and higher institutions of learning. For more information, visit www.cbie.ca/conference/index_e.cfm?page=annual_e.

2002 CIEE Annual Conference
Atlanta, Georgia, USA: November 6-9, 2002

The 2002 Annual Conference of the Council on International Educational Exchange will be of interest to study abroad advisors, deans of international affairs, language and international program faculty, college and university presidents, international representatives and distance education practitioners. With the theme "Underrepresented Faces and Non Traditional Places" participants will address the obstacles faced by ethnic students, older students, those with children and students with disabilities who are underrepresented in study abroad programs. Conference sessions will also explore issues surrounding less traditional study abroad destinations. For more information, visit www.ciee.org/conferenceprogram.cfm.

10th Annual AMPEI Meeting
Guanajuato, Mexico: November 10-12, 2002

A number of countries are currently undergoing economic, political and social crises brought about by economic recession, armed conflict in the Middle East and the events of September 11, 2001. With the theme, "International Education in New Circumstances," the 10th Annual Meeting of the Mexican Association for International Education will examine how those involved in international education face the new reality which has shaken the confidence of many people around the world. For more information, visit www.ampei.org.mx/Ingles2002/ingles2002.html.

Online Educa Berlin
8th International Conference on Technology Supported Learning & Training
Berlin, Germany: November 27-29, 2002

An annual event, Online Educa Berlin is the largest gathering of e-learning professionals in Europe, enabling participants to develop multinational and cross-industry partnerships, and enhance their knowledge, expertise and abilities. The conference will attract more than 1,200 top-level decision-makers from over 60 countries, including experts from government, industry, business, commerce and the higher education sectors. The event will provide an international forum for individuals interested in the e-learning industry to examine and evaluate the processes, procedures, techniques and tools for creating learning environments appropriate to the 21st century. For more information, visit www.online-educa.com/online_educa_berlin/index.htm.

World Education Market
Lisbon, Portugal: May 20-23, 2003

The World Education Market (WEM) is the world's only professional event dedicated to the international business of education, training and lifelong learning. The annual marketplace provides an opportunity to network and build partnerships with government, education and technology executives from around the world. WEM facilitates business to business transactions and the development of a wide range of cross-industry partnerships. For more information, visit www.wemex.com.

UNESCO Conference on Teaching and Learning for Intercultural Understanding, Human Rights and a Culture of Peace
Jyväskylä, Finland: 15-18 June 2003

The goal of the UNESCO Conference on Intercultural Education will be to foster world-wide academic collaboration and solidarity with a view to reducing regional disparities across the globe. The conference will serve as an innovative forum allowing participants to discuss evaluating and improving teacher education/training and academic and vocational higher education policies and practices; enhancing the intercultural competence of professionals working in academic and vocational higher education; developing new multi- and interdisciplinary and intercultural research initiatives to enhance teaching-learning methods and materials; incorporating human prosperity and cultural heritage into education and training; establishing an open forum and network of education professionals active in the field; and, promoting collaborative projects. For more information, visit www.jyu.fi/ktl/unesco2003/conference.htm.

3rd International Conference on Technology in Teaching and Learning in Higher Education
Heidelberg, Germany: July 14-16, 2003

As we journey into the 21st century, it is becoming clear that higher education across the world is undergoing a series of fundamental changes with extensive technological advancements giving rise to the virtual campus. New instructional delivery systems are reshaping the educational experience. The focus of the 3rd International Conference on Technology in Teaching and Learning in Higher Education will be to address the various issues surrounding the uses and possibilities of technology in teaching and learning. This event will be of interest to faculty, students, staff, administrators and other parties involved with the organization and delivery of distance education and technology issues. For more information, visit www2.nl.edu/conferences.

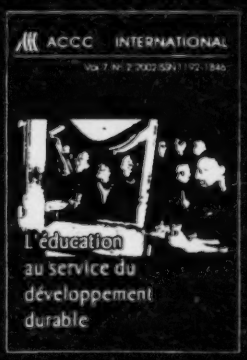
BEST COPY AVAILABLE

COLLÈGE CANADA

L'apprentissage en milieu de travail

Le rôle des collèges et instituts canadiens face aux défis canadiens en matière des compétences professionnels et techniques

À l'intérieur :



33

Le magazine d'information de l'Association des collèges communautaires du Canada
Vol. 7, Numéro 1, 2002 ISSN: 1203 - 4789

COLLÈGE CANADA
VOLUME 7 NUMÉRO 1
AUTOMNE/HIVER 2002

À l'intérieur :

Commentaires 3

Industrie et collèges communautaires : Un partenariat important pour le perfectionnement des compétences au Canada 4

TOWES [Test of Workplace Essential Skills] 6

De la formation en milieu de travail efficace! 7

Ce n'est pas si sorcier - Mais on a quand-même besoin de magiciens 8

Partenariat entre GM et le Niagara College : une évolution de la formation à l'apprentissage 10

L'intégration de la recherche appliquée au milieu de travail par la formation et l'apprentissage : Deux exemples 11

Activités 12

Ressources 14

Va-et-vient 15

*Photo page couverture : avec la permission de SkillPlan BC et du Bow Valley College

VOLUME 7 NUMÉRO 1

COLLÈGE CANADA, publié chaque année par l'Association des collèges communautaires du Canada (ACCC), se trouve sur le réseau Internet à l'adresse www.accc.ca.

Présidente du Conseil d'administration :
Donna Allan

Directeur général :
Gerald Brown

Rédactrice en chef :
Lorna Malcolmson

Édition française :
Debby Wilson

Adjointe à la rédaction :
Judy Barbeau

Traduction :
La Boîte à mots
Yvon Lepage

Distribution :
TTS Distributing

Impression :
Grenville Management and Printing Ltd.

COLLÈGE CANADA, le bulletin d'information officiel de l'ACCC, est distribué gratuitement aux établissements membres de l'ACCC. Son objectif est d'informer les collèges et instituts, ainsi que leurs partenaires, des activités de l'association et de leur fournir un véhicule d'échange d'information à l'échelle nationale. Le personnel des établissements membres de l'ACCC est invité à transmettre à la rédactrice leurs actualités et communiqués de presse. Les informations publiées dans ce bulletin peuvent être reproduites sans autorisation à condition d'en mentionner la source.

Adresse :
Collège Canada
Association des collèges communautaires du Canada
1223, rue Michael nord, bureau 200
Ottawa (Ontario)
K1J 7T2

Téléphone : (613) 746-2222, poste 3123
Télécopieur : (613) 746-6721
Courriel : lmalcolmson@accc.ca

L'ACCC est une société sans capital-actions conformément à la législation canadienne.

34

L'apprentissage en milieu de travail au service du savoir et de l'innovation

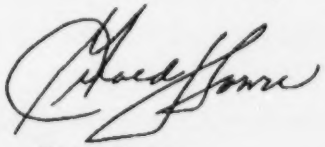
Que font les Canadiennes et les Canadiens qui souhaitent améliorer leurs connaissances, réviser leur plan de carrière ou acquérir les compétences technologiques désormais exigées par les employeurs? À l'évidence, ils s'inscrivent en grand nombre à un collège ou à un institut local pour y suivre des cours à temps partiel. Quand les employeurs reconnaissent les vertus du perfectionnement des compétences en milieu de travail, ils demandent le plus souvent à leur collège ou institut local de concevoir et d'offrir des programmes sur mesure d'apprentissage en milieu de travail. Sur place, leurs employés acquièrent des compétences et des connaissances propres à leur milieu de travail et applicables sur-le-champ. L'employeur y trouve son compte, et l'employé aussi : c'est du « gagnant-gagnant ».

Les collèges sont les plus importants prestataires de programmes avancés de formation et d'éducation permanentes au Canada. Ils sont présents dans plus de 900 collectivités partout au pays, et quelque 2,5 millions d'étudiants y suivent des cours à plein temps ou à temps partiel. Ils forment un réseau national de premier ordre avec pour mandat d'aider le gouvernement, l'industrie et les travailleurs dans l'élaboration et le déploiement d'une stratégie nationale de développement des ressources humaines. Une stratégie qui donne à la population – les travailleurs comme les chômeurs – un accès à l'éducation toute sa vie durant.

En 2002, le gouvernement fédéral a dévoilé son ambitieuse Stratégie d'innovation dans deux documents intitulés *Le savoir, clé de notre avenir* et *Atteindre l'excellence*. On y apprend que la stratégie vise à renforcer le savoir, les compétences et les capacités des Canadiennes et des Canadiens d'un océan à l'autre, depuis les grands centres urbains jusqu'aux collectivités les plus éloignées. Pour que le Canada soit à la hauteur d'une économie de plus en plus axée sur le savoir, on stimulera le développement communautaire et l'innovation. Ici, l'apprentissage et la formation en milieu de travail seront des outils de choix pour rejoindre la population.

Parce qu'ils sont présents dans plus de 900 collectivités partout au Canada, les collèges et les instituts sont bien placés pour appuyer la Stratégie d'innovation. Ils apportent des solutions souples aux besoins d'apprentissage du milieu et collaborent avec les employeurs, les citoyens et des services gouvernementaux locaux et régionaux. Souvent, ce sont eux qui stimulent les rapports entre l'industrie et le milieu de l'éducation, car ils savent que la prospérité et le développement économique de la collectivité passent par la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée et prête à l'emploi.

Ce numéro de *Collège Canada* s'intéresse donc au rôle des collèges et des instituts dans la formation et l'apprentissage au travail. Depuis l'apprentissage virtuel à l'évaluation des compétences de base en passant par le point de vue de l'industrie, la recherche appliquée et le transfert technologique, ce numéro fera ressortir le rôle unique et essentiel de nos collèges et instituts pour l'avenir du pays.■



Gerry Brown
Directeur général, ACCC

Industrie et collèges communautaires : perfectionnement

par l'honorable Perrin Beatty

Depuis quelques années, au Canada, la pénurie des compétences ressurgit constamment comme principale difficulté à laquelle se heurte le secteur vital de l'industrie manufacturière.

Bien souvent, la crainte de manquer de main-d'œuvre compétente préoccupe davantage les manufacturiers que les autres craintes d'innovation, que les changements climatiques (même si la signature possible du Protocole de Kyoto et les coûts qu'elle entraînerait constitue une grande menace), que la libéralisation du commerce ou même que les taxes et les impôts. Ils savent que des travailleurs et travailleuses qualifiés sont le principal atout des entreprises canadiennes.

Face à la croissance de la concurrence internationale, nos manufacturiers sont constamment pressés d'innover et d'accroître leur productivité. Pour réussir, ils doivent compter sur les compétences, la souplesse et l'ingénuité de leur personnel. L'innovation consiste autant à renforcer les compétences et accroître les connaissances de la main-d'œuvre industrielle du Canada qu'à développer et à commercialiser de nouveaux produits, de nouveaux procédés ou de nouvelles technologies. Bref, une entreprise ne peut innover si ses employés en sont incapables. Toutefois, une pénurie de travailleurs compétents – résultat de la croissance démographique et, malheureusement, de la répugnance des jeunes à choisir un métier dans le secteur manufacturier – limite la croissance des manufacturiers canadiens et même, dans certains cas, en menace la survie.

En plus d'avoir constamment besoin de compétences techniques, les manufacturiers sont de plus en plus à la recherche de personnel ayant des compétences générales, par exemple la capacité de résoudre des problèmes et de travailler en équipe, la facilité de communiquer, savoir lire, avoir des notions de calcul. Les manufacturiers ont de plus en plus souvent besoin de gens qui possèdent un mélange de compétences pour pouvoir s'adapter rapidement aux nouvelles demandes.

Les manufacturiers se tournent vers les collèges communautaires du Canada qui, de par leurs liens avec le secteur industriel, l'importance qu'ils accordent à la formation adaptée au marché du travail, leur attitude avant-gardiste et leur capacité de réagir rapidement au changement, sont des partenaires de choix pour résoudre les difficultés liées au perfectionnement des compétences.

La concurrence n'étant plus ce qu'elle était, et en raison des bouleversements qui ont fait augmenter la valeur de telles compétences dans le secteur manufacturier, les entreprises ont peine à maintenir les compétences de tous leurs employés. Les compétences en gestion et en direction dans le secteur manufacturier – qui se raréfient elles aussi – sont donc plus importantes que jamais. Même les manufacturiers qui disposent aujourd'hui de toute la main-d'œuvre compétente souhaitée ne peuvent aucunement tenir pour acquis que cette main-d'œuvre répondra aux besoins de demain. Ils doivent constamment assurer le perfectionnement de leurs employés s'ils veulent demeurer concurrentiels, et ils devraient faire encore davantage s'ils souhaitent dépasser la concurrence.

Malgré la rareté des ressources, qui touche particulièrement les petites et moyennes enterprises, les manufacturiers canadiens font des efforts considérables pour trouver des solutions aux besoins de formation et de perfectionnement de la main-d'œuvre au XXI^{e} siècle. Comme en font foi les éditions successives de notre sondage annuel sur la gestion et notre série pancanadienne de consultations sur les compétences menée par les Manufacturiers et Exportateurs du Canada (MEC) auprès de nos membres cet été, les manufacturiers canadiens sont déterminés à poursuivre leur investissement et leurs engagements dans ce dossier critique. Mais les manufacturiers n'y arriveront pas seuls. Ils se tournent vers les collèges communautaires du Canada qui, de par leurs liens avec le secteur industriel, l'importance qu'ils accordent à la formation adaptée au marché du travail, leur attitude avant-gardiste et leur capacité de réagir rapidement au changement, sont des partenaires de

Un partenariat important pour le des compétences

choix pour résoudre les difficultés liées au perfectionnement des compétences.

En travaillant ensemble, nous devons renforcer les liens entre les programmes d'enseignement et de formation offerts par les collèges et les instituts, et les besoins de l'industrie. Ces programmes doivent être axés principalement sur l'expérience pratique et viser à répondre aux demandes réelles de nouvelles compétences techniques et en gestion d'entreprise, ainsi que de compétences de base.

Il faut aussi concevoir des programmes de formation personnalisés pour répondre aux besoins individuels. Les entreprises de nombreux sous-secteurs manufacturiers dépendent souvent de leurs travailleurs pour effectuer des tâches extrêmement spécialisées pour lesquelles aucune formation n'existe encore. Certaines doivent former leur personnel elles-mêmes puisque les programmes offerts ne répondent pas à leurs besoins précis. Entre autres mesures, les centres d'excellence établis au sein de collèges et d'instituts, ou en collaboration entre plusieurs établissements, pourraient permettre d'offrir des programmes qui répondent aux besoins particuliers de plusieurs secteurs.

Dernier point, et peut-être le plus important : il faut accroître la souplesse de ces programmes de manière à pouvoir mieux adapter la formation aux exigences pointues des entreprises et tenir compte des contraintes temporelles liées à la formation professionnelle.

Remarquons toutefois que la formation en milieu de travail gagne rapidement en popularité comme solution de rechange efficace et pratique à la formation conventionnelle ou aux séminaires donnés hors des lieux de travail, et que la formation assistée par ordinateur offre des possibilités très intéressantes à cet égard. Parmi les nombreux avantages des programmes de formation personnalisés en milieu de travail élaborés en partenariat par les collèges communautaires et l'industrie, mentionnons : la souplesse qu'ils offrent aux employeurs et aux employés; leur capacité de lier la théorie à la pratique; le transfert immédiat sur les lieux de travail des nouvelles compétences et connaissances; la reconnaissance de l'expérience de travail préalable; la réduction du temps consacré à la formation, de l'absentéisme et des frais de déplacement. Ces avantages sont particulièrement importants pour les PME, qui doivent calculer soigneusement leurs dépenses de formation en fonction de besoins clairement définis et pour atteindre des objectifs précis.

Au Canada, les exemples de collaboration, surtout locale, entre l'industrie et les collèges communautaires sont déjà nombreux. Maintenant, il faut étendre la formule des partenariats à l'échelle nationale. Heureusement, des assises solides sont déjà en place : tout comme les MEC, l'Association des collèges communautaires du Canada reconnaît que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée est un problème national d'envergure qui nécessite des solutions nationales. Comme le gouvernement fédéral cherche à élaborer et à mettre en place une stratégie d'innovation nationale, il doit aussi collaborer avec l'industrie et les collèges communautaires, représentés par nos associations respectives, à définir les compétences requises au point de vue économique et à trouver des solutions adéquates. Les MEC savent quelles compétences manquent au secteur manufacturier en ce moment et lesquelles manqueront plus tard; ils peuvent en outre cerner les besoins précis. Les collèges communautaires, eux, sont à même de déterminer lesquels de ces besoins peuvent être comblés par l'enseignement et la formation, par des programmes conventionnels ou en milieu de travail.

J'ai bon espoir qu'ensemble, nous réussirons à assurer le perfectionnement des compétences au Canada. ■

Perrin Beatty est président-directeur général des Manufacturiers et Exportateurs du Canada, dont les membres sont responsables de 75 pour cent de la production manufacturière du Canada et de 90 pour cent de ses exportations. Les MEC ont un bureau national à Ottawa, des bureaux administratifs à Mississauga (Ontario) et des divisions actives dans toutes les provinces.

TOWES

[Test of Workplace Essential Skills]

par Conrad Murphy, dirigeant du service de développement commercial, Bow Valley College et Michael Herzog, gestionnaire de comptes nationaux, Bow Valley College

Un partenariat entre un collège de l'Alberta et un organisme à but non lucratif de Colombie-Britannique aide grandement les entreprises canadiennes à accroître leurs profits et leur productivité.

De nombreuses entreprises ont compris que leur plus grand atout était leur personnel. Avec des employés bien formés, elles peuvent augmenter leur marge de profit et réduire le nombre d'erreurs, de blessures, d'arrêts de travail et de demandes d'indemnisation pour accidents de travail, pourvu que les employés aient les bonnes compétences. Grâce au *Test of Workplace Essential Skills* (TOWES), il est possible de comparer les compétences d'une personne aux exigences d'un métier particulier et de cerner les domaines de compétences et les points à améliorer. . .

« Les compétences essentielles sont celles qui permettent à toute autre formation de "coller", affirme Conrad Murphy, dirigeant du service de développement commercial au Bow Valley College de Calgary. *Les travailleurs doivent d'abord avoir les compétences de base nécessaires en lecture et en calcul pour pouvoir comprendre une formation de niveau supérieur et retenir ce qu'ils apprennent »*, précise-t-il.

Le Bow Valley College se spécialise en éducation permanente depuis plus de 35 ans à Calgary et dans d'autres campus du Sud de l'Alberta. Le collège met particulièrement l'accent sur la formation pratique adaptée au milieu de travail et sur la formation et le perfectionnement du personnel de première ligne. En partenariat avec SkillPlan BC et le BC Construction Industry Skills Improvement Council, le collège a conçu le TOWES, qui est en fait un ensemble de tests reconnus à l'échelle nationale et constituant un instrument de mesure des compétences essentielles pour un travail donné. L'élaboration du TOWES a été financée par le Secrétariat national à l'alphabétisation du Développement des ressources humaines Canada (DRHC).

Le TOWES permet aux employeurs d'évaluer la capacité de leurs employés en lecture, en utilisation de documentation et en calcul. On a constaté que ces trois aspects primordiaux sont liés de près à la réussite d'un travail. *« Un manque de compétences essentielles peut être caché et nuire à une entreprise*, ajoute M. Murphy. *Les employés de première ligne qui ont de la difficulté à absorber ou à comprendre la formation nécessaire à l'apprentissage d'un nouveau procédé ou d'une nouvelle technologie ont parfois des compétences essentielles insuffisantes, ce qui peut nuire aux activités vitales d'une entreprise, y compris à la santé et à la sécurité, entraîner des baisses de la qualité de production et entraver la communication. »*

En faisant passer le TOWES aux employés potentiels, les employeurs peuvent fixer des exigences raisonables et valables pour les postes de débutants au sein de leur entreprise. Jusqu'à maintenant, bon nombre d'employeurs se fiaient au nombre d'années d'études ou à d'autres critères pour juger de la capacité d'une personne à faire un travail. Ces critères peuvent être injustes envers d'autres personnes qualifiées, par exemple celles qui sont nées à l'étranger qui possèdent les compétences nécessaires, mais dont la formation ou les études ne sont pas reconnus au Canada. Grâce au TOWES, les employeurs sont à même d'évaluer avec précision tous les candidats et de trouver la personne qui convient le mieux au poste à pourvoir.

Les résultats du test sont basés sur les standards de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes et sont constants d'une personne et d'un milieu de travail à l'autre. Le TOWES a été soumis à des protocoles et à des tests de validation rigoureux, sous la direction des professeurs Irwin Kirsh et Kentaro Yamamoto des Educational Testing Services à Princeton, au New Jersey. Le TOWES a aussi été mis à l'épreuve à maintes reprises en situation réelle, à la fois dans le cadre de projets commerciaux et pilotes. Entre autres clients commerciaux, mentionnons BHP Diamonds (mine Ekati – Yellowknife, Territoires du Nord-Ouest), le Keyano College et Suncor, à Fort McMurray. Au nombre des partenaires de projets pilotes, on compte la Saskatchewan Wheat Pool, l'Association des employeurs de Halifax (avec le gouvernement de la Nouvelle-Écosse) et le gouvernement de l'Alberta.

Une nouvelle version du TOWES est en cours d'élaboration. Elle servira de « billet » d'employabilité : à l'instar du passeport requis pour les déplacements à l'étranger, le titre de compétences TOWES servira de preuve de compétence à toute personne qui veut faire une demande d'emploi auprès d'un employeur participant. On pourra se procurer le titre de compétences TOWES de trois façons :

- dans des centres publics, le plus souvent situés dans des collèges communautaires un peu partout au Canada, les personnes intéressées pourront passer le test et s'inscrire, s'il y a lieu, à des programmes leur permettant d'améliorer leur résultat;
- dans le cadre de programmes d'organismes qui offrent des programmes de préparation à l'emploi aux chômeurs, le TOWES sera intégré à la formation, de sorte qu'à la fin du programme, les diplômés auront à la fois un certificat et un titre de compétences TOWES;
- le TOWES et le programme qui l'accompagne seront intégrés aux systèmes scolaires du Canada (primaire et secondaire), de sorte que les étudiants auront un titre de compétences TOWES en poche à la fin de leurs études.

DRHC et le Conference Board du Canada sont deux des nombreux organismes réputés qui pointent du doigt le perfectionnement des compétences essentielles comme l'un des principaux remèdes aux problèmes des entreprises et de l'économie canadiennes. Dans le cadre de sa stratégie nationale de perfectionnement des compétences, DRHC met l'accent sur les compétences essentielles pour aider le Canada à être concurrentiel. En rendant le TOWES accessible aux employeurs, aux établissements d'enseignement et aux gouvernements, le Bow Valley College et SkillPlan BC aident les entreprises canadiennes à trouver la main-d'oeuvre dont elles ont besoin pour assurer leur prospérité. ■

Pour de plus amples renseignements sur TOWES, communiquez avec Conrad Murphy au tél.: (403) 297-4929 ou Michael Herzog au tél.: (403) 297-3822, ou visitez le site www.towes.com.

De la formation en milieu de travail efficace!

par Donna Allan
Présidente, Lethbridge Community College
Présidente, Conseil d'administration de l'ACCC

Un collège qui veut vraiment faire partie de sa collectivité doit être en rapport constant avec les employeurs de la région et travailler de près avec eux pour répondre à leurs besoins de main-d'œuvre. Une bonne communication entre les collèges et la collectivité est un gage de vitalité économique et de visibilité.

Petite collectivité rurale du sud de l'Alberta, Lethbridge offre à la fois des occasions uniques et présente des difficultés particulières pour les commerces et le secteur industriel. Les programmes de formation qui fonctionnement bien dans les grands centres ne conviennent pas toujours à Lethbridge. Une initiative qui connaît un franc succès dans le secteur de la restauration est une version souple et adaptée du programme conventionnel d'apprenti cuisinier. Au lieu de demander aux apprentis de quitter le travail pour suivre une formation de huit semaines, le Collège a créé, grâce à un partenariat avec le secteur privé, un programme unique d'apprentissage hebdomadaire. Les apprentis n'ont plus besoin de s'absenter de leur travail, de compter sur l'assurance-chômage ni de se rendre à Calgary pour suivre le cours; ils peuvent rester au travail, sans quitter la maison, et suivre leur cours au Lethbridge Community College à raison d'un jour par semaine pendant 40 semaines. En bout de ligne, les apprentis ne mettent pas plus longtemps à terminer leur formation que s'ils avaient suivi une série de modules.

Les employeurs sont extrêmement satisfaits de ce programme puisqu'auparavant, les apprentis qui devaient s'absenter pour se perfectionner se trouvaient souvent un autre emploi à Calgary, ce qui créait un manque à gagner à Lethbridge. De plus, comme certains apprentis qui avaient de jeunes enfants n'aimaient pas s'éloigner de leur famille pendant une longue période pour suivre des cours, les employeurs n'arrivaient pas à obtenir le niveau de perfectionnement voulu chez leurs employés. Les entreprises locales jouissent maintenant d'une main-d'œuvre qualifiée, et les nouveaux apprentis sont heureux de pouvoir travailler tout en apprenant et en gagnant leur vie.

Autre innovation intéressante : un projet mené de concert par l'association de développement économique et la chambre de commerce de Lethbridge. Située à proximité de deux des principales réserves du Canada, Lethbridge (et les zones rurale environnantes) a une population composée d'un grand nombre d'Autochtones. En outre, on reconnaît généralement que le Canada fera face à des problèmes économiques et sociaux si les nouveaux travailleurs n'entrent pas sur le marché du travail au même rythme que n'en sortent les *baby-boomers*. Or, les Autochtones forment un groupe sous-employé dont le potentiel est largement inexploité.

Les Autochtones ont toutefois du mal à se trouver des emplois en dehors des réserves. Le Lethbridge Community College a embauché un conseiller en emploi qui travaille auprès des étudiants autochtones et des employeurs locaux afin de créer des stages où les étudiants pourront acquérir de l'expérience et faire valoir leurs compétences auprès d'éventuels employeurs. Le collège collabore aussi avec le Native Human Resources Sector Council à la conception d'ateliers d'une journée destinés expliquer aux employeurs quels sont les avantages économiques d'embaucher des diplômés autochtones compétents.

Entre autres initiatives rurales en développement, mentionnons un projet qui touche une petite ville d'une zone rurale desservie par le collège. La chambre de commerce de cette ville, le gouvernement municipal et les autorités scolaires ont invité le personnel du service de formation adaptée à l'entreprise à diriger un projet collectif de perfectionnement des compétences de la main-d'œuvre locale. Ce projet de développement économique tient compte de l'économie de la ville, qui repose à la fois sur la transformation alimentaire, les ressources énergétiques, la construction et les services agricoles. Pour s'assurer que les travailleurs locaux pourront profiter des possibilités d'avancement qui s'offriront à eux, et ainsi assurer l'avenir de ses entreprises et ses résidents, la ville aimerait devenir un centre de formation (à ne pas confondre avec « campus satellite »). Les employeurs offriront des programmes de jumelage et de travail, et les entreprises locales fourniront le matériel, des lieux de travail et de la formation. Des locaux inoccupés de l'école de la ville accueilleront des réunions et des ateliers de travail, et le collège coordonnera l'organisation et la formation comme telle.

Grâce à la bonne communication qui s'est établie entre le collège et la collectivité, il a été possible de faire en sorte que la formation soit véritablement gérée localement, qu'elle soit viable et visible, et qu'elle réponde aux besoins locaux de perfectionnement de la main-d'œuvre.

Le Lethbridge Community College souhaite devenir un chef de file de la formation de la main-d'œuvre. Pour atteindre cet objectif, il demeurera en contact étroit avec les employeurs et prendra une orientation qui aidera ses apprenants à poursuivre leur apprentissage toute leur vie durant. ■

Ce n'est pas si sorcier -

Mais on a quand même besoin de magiciens

par Michael Kidney, Chef de département, et Sue Boutlier, Conceptrice, technologies d'apprentissage, Campus Virtuel, Nova Scotia Community College

On emploie l'expression « ce n'est pas si sorcier » dans mille et une situations pour parler de quelque chose de simple, qui ne demande pas de connaissances particulièrement techniques. À l'ère de l'économie du savoir, nous sommes submergés d'information. De plus en plus, ce ne sont pas les connaissances comme telles qui posent problème, mais le transfert de ces connaissances en pratique. Nous manquons de plus en plus de compétences et, par le fait même, de main-d'oeuvre compétente. Il n'est peut-être pas très sorcier d'accomplir certaines tâches, mais il est de plus en plus difficile de trouver des gens (ou même des magiciens) qui sont capables de les accomplir.

Le Nova Scotia Community College (NSCC) est un de ces endroits où l'on peut acquérir des compétences pratiques. Sur la scène des collèges canadiens, le NSCC est un nouveau venu. Il consiste en un réseau provincial de campus ayant une mission proactive commune : *Améliorer l'économie et la qualité de vie en Nouvelle-Écosse par l'éducation et l'innovation.* Dans l'esprit de cet énoncé de mission, le Collège ne se limite pas aux frontières physiques de ses campus : il offre un grand nombre de programmes sur mesure et a établi de nombreux partenariats avec le secteur privé. Le Collège a de plus étendu sa portée en s'engageant à offrir une vaste gamme de services continus, notamment grâce à un volet de formation à distance, NSCC Online Learning.

NSCC Online Learning est issu, à l'origine, d'un partenariat entre le ministère de l'Éducation et de la Culture de Nouvelle-Écosse, le NSCC et Développement des ressources humaines Canada. Le projet a été mis de l'avant par la division de la Formation et de l'Apprentissage du ministère de l'Éducation et de la Culture en guise de réponse directe à des commentaires du secteur industriel sur les changements qu'il fallait apporter à la formation et à l'apprentissage en milieu de travail. Selon les entreprises, il était temps de modifier la structure des programmes d'apprentissage. À ce moment-là, on avait recours à des stages d'études en cours de travail, qui obligeaient les travailleurs et travailleuses à se déplacer vers les grands centres pour suivre des cours. Les conséquences étaient nombreuses : les apprentis devaient s'éloigner de la maison pendant de longues périodes, ce qui posait des contraintes sociales et financières; les employeurs, eux, devaient se passer de leurs employés, ce qui avait des répercussions sur toutes les activités de leur entreprise. En outre, tant du côté de la division de la Formation et de l'Apprentissage que des établissements offrant la formation, on trouvait que les méthodes en place ne permettaient pas d'intégrer efficacement les travailleurs et travailleuses qualifiés au marché du travail, ni, évidemment, de remédier à la pénurie de main-d'oeuvre compétente. Au contraire, ce système

Des étudiants et un enseignant ont hâte de commencer le programme de génie en énergie offert au Brooklyn Energy Centre, une centrale de cogénération alimentée avec des déchets de bois qui fournit de l'électricité à la Nova Scotia Power Inc. et de l'énergie sous forme de vapeur à la Bowater Mersey Paper Company.

produisait une spirale inversée dans toutes les entreprises touchées par le manque de compétences. Une entreprise qui a besoin de travailleurs qualifiés envoie un apprenti suivre une formation; il manque donc une personne de plus au travail, qui est difficile de remplacer à court terme. La solution : garder l'apprenti au travail et amener la formation jusqu'à lui à l'aide de méthodes qui franchissent les barrières spatiales et temporelles. Le projet était fondé sur quelques valeurs de base qui, à ce jour, ont guidé la création et le développement des programmes de formation à distance au NSCC.

On constate les résultats de cette initiative par l'éventail d'options de formation offertes au NSCC. Le NSCC offre toute une gamme de programmes d'apprentissage en recourant à ce modèle de formation innovateur : technique d'entretien automobile, cuisine professionnelle, électricité industrielle, électricité de construction, montage d'installations au gaz, mécanique de chaufferie (4e, 3e, 2e classe) et conduite d'installation de réfrigération. Les programmes sont presque au point dans d'autres domaines, dont la plomberie, la menuiserie, la conduite de machines-outils et la mécanique de brûleurs au mazout. Plus de 800 apprentis ont profité de la formation à distance et ont suivi plusieurs cours. En plus de servir les apprentis, NSCC Online Learning dessert environ 1 000 étudiants et étudiantes par année, auxquels elle offre des programmes de commerce, de sciences infirmières et de bibliothéconomie. Ces personnes suivent leurs cours à la maison, au travail, à l'un des campus du NSCC, dans les bibliothèques publiques et dans des C@P, bref, n'importe où se trouve un ordinateur branché à Internet. Le taux de réussite est comparable à celui des classes conventionnelles, et cette année, la personne qui a obtenu la plus haute note à l'examen interprovincial d'électricité en Nouvelle-Écosse avait suivi plus de la moitié de ses cours par Internet.

«Cela représente une économie de coûts pour l'employeur et l'employé. L'employeur n'a pas besoin de remplacer l'employé pendant que celui-ci est en formation, et l'apprenti n'a pas à assumer un lourd fardeau financier, parce qu'il n'a pas de frais de déplacement, d'hébergement et de repas.» (Un employé de la Brooklyn Energy)

«J'aimerais poursuivre mon apprentissage de cette façon, car je pourrais commencer immédiatement sans avoir à attendre le moment de l'année où le cours est offert à l'école. Je ne manquerai pas non plus de temps au travail.» (Une apprentie électricienne dans le secteur industriel)

Il est important de mentionner que ces cours donnés par Internet représentent une partie seulement du modèle élargi de formation conçu par le NSCC. Ce modèle comprend aussi des cours conventionnels, ainsi qu'un nombre croissant de programmes hybrides, faisant appel aux deux modes d'enseignement. Mais pourquoi offrir tant de possibilités différentes? Simplement pour accroître l'accessibilité à la formation. Plusieurs de nos étudiants inscrits à des cours par Internet n'auraient jamais pu suivre une formation si on ne leur avait pas donné cet accès, rendu possible par notre modèle élargi.

On entend parfois que « quiconque n'est pas à la fine pointe prend trop de place ». À l'ère de l'économie du savoir, où tout change très rapidement, il serait plus juste de dire que « quiconque est à la fine pointe doit se surveiller pour ne pas se faire dépasser »! Dernièrement, la montée et la chute de nombreuses entreprises privées de formation du domaine « point-com » ont rappelé à tous que la formation n'est justement pas une affaire de « point-com ». Pour répondre au besoin de main-d'oeuvre qualifiée, il faut former des gens, et bien les former. Personne ne veut d'une formation impersonnelle qui n'est qu'un ramassis de méthodes « high tech » se rapprochant davantage du divertissement. Les méthodes d'apprentissage doivent plutôt respecter l'apprenant, être simples et faire appel au gros bon sens. De même, quand on conçoit de telles méthodes, il faut tenir compte de l'accessibilité de la formation. C'est dire qu'il faut utiliser le plus bas dénominateur technique commun pour que les exigences matérielles et de bande passante nécessaires à la formation soient minimales. Bref, quand il est question de formation à distance, « si ça ne se rend pas chez les gens, ça ne donne rien du tout! »

En raison de la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée qui guette le Canada, il est de plus en plus clair qu'il est impossible de former des travailleurs et des travailleuses assez rapidement pour remplacer ceux qui s'en vont. La formation par Internet et des programmes d'enseignement et de formation de toutes sortes sont des moyens idéals de s'attaquer vigoureusement au problème de rareté des compétences en ce début de millénaire. Ils offrent la souplesse et l'accessibilité nécessaires à la formation de travailleurs et de travailleuses ultra compétents qui bénéficieront, sans délai, d'une formation par Internet qu'il pourront suivre dans leur milieu de travail. Et les avantages ne sont pas uniquement pour les travailleurs, car en privilégiant ce type de formation, on contribuera à soulager n'importe quelle pénurie de compétences. En fin de compte, peut-être arriverons-nous à trouver tous les « magiciens » dont nous avons besoin... ■

Partenariat entre GM et le Niagara College : une évolution de la formation à l'apprentissage

par Bea Clark
Directrice, Nouvelles occasions – Emploi et formation
Niagara College

Il y a sept ans, le Niagara College et General Motors du Canada (GM), de St. Catharines, ont décidé de renouveler et d'améliorer leur relation de longue date en formation en visant les grands objectifs suivants :

- favoriser la création d'initiatives d'apprentissage symbiotiques;
- procurer à la main-d'œuvre des compétences pointues et polyvalentes en fabrication;
- favoriser les compétences internes en gestion d'entreprise;
- accroître la pertinence et améliorer le transfert et l'application de nouvelles compétences et connaissances;
- rehausser la qualité, l'efficacité et l'accessibilité de l'enseignement et de la formation;
- procurer aux fabricants locaux des avantages concurrentiels.

Pour atteindre ces objectifs, il a fallu opérer un changement d'orientation radical, soit de la *formation* à l'*apprentissage*, qui a eu de grandes répercussions tant sur les formateurs que sur les apprenants. D'une part, les formateurs ne *contrôlaient* plus le processus d'apprentissage, ils le *facilitaient*. D'autre part, les apprenants ne jouaient plus un rôle passif de récepteurs d'information, mais un rôle actif assorti de nombreuses responsabilités quant à leur apprentissage, allant de l'exposition initiale du problème à la conception et à la livraison du contenu et de la méthodologie, jusqu'à l'évaluation.

Cette réorientation, de la formation en milieu de travail à l'apprentissage en milieu de travail, a aussi créé un partenariat plus dynamique et polyvalent entre GM et le Niagara College. Grâce à une Division de l'apprentissage sur place où travaillent des employés du collège, la gamme des services offerts s'est élargie : élaboration et mise en œuvre de plans de formation individuels et organisationnels; conception et entretien d'un système d'information commun sur la formation; évaluation des besoins individuels et organisationnels, orientation professionnelle personnalisée, etc. Entre autres services offerts à GM, mentionnons la coordination et l'animation de cours en salle et en milieu de travail; l'élaboration d'aides au travail et de programmes de formation, et l'animation de formations appliquées à l'intention des étudiants, des enseignants et du personnel.

En 1999, la partenariat GM-Niagara avait déjà produit des résultats remarquables :

- Nouveau record d'accélération de GM, et possiblement de l'industrie mondiale, réalisé grâce à la production accélérée du nouveau moteur *GEN III*
- Améliorations relatives à la sécurité, à la qualité, à la réceptivité et au coût à l'usine de moteurs
- Création d'un Centre de ressources éducatives de techniques industrielles de pointe ouvert aux petits fabricants régionaux
- Moyenne annuelle dépassant 1 050 activités de formation auxquelles ont participé 8 023 personnes, pour un total de 62 980 heures de formation
- Plus de 500 plans de formation individuels élaborés pour de la formation générale, particulière à GM ou d'équipementiers

Ces réalisations sont particulièrement remarquables en ce sens que le procédé industriel de fine pointe mis en place pour la production du moteur *GEN III*, construit seulement six mois avant son lancement, n'avait rien à voir avec la technologie de production qu'utilisaient auparavant les employés de l'usine de GM à St. Catharines. Le lancement le plus énergique de l'histoire de General Motors a été rendu possible grâce au personnel qualifié et dévoué de l'usine de moteurs de St. Catharines ainsi qu'aux partenariats solides établis entre la collectivité et l'entreprise et aux connaissances acquises par toutes les parties. À l'aide d'un vaste programme d'apprentissage, donné par le Niagara College, financé par Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et exécuté par des membres de la section locale 199 des Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA), les employés de l'usine de moteurs font maintenant tourner une usine de fabrication automatisée dernier cri qui produit les

BEST COPY AVAILABLE

moteurs destinés aux modèles populaires de camionnettes pleine grandeur et de véhicules utilitaires sport de GM. En plus de placer l'usine dans une position stratégique pour attirer de nouveaux contrats, le processus qui a mené à ces réalisations a permis aux employés d'acquérir des compétences poussées de fabrication et d'employabilité très en demande et facilement transférables.

Les étudiants du programme coopératif, les consultants et les enseignants du Niagara College ont joué un rôle déterminant dans le « lancement record » en favorisant une culture organisationnelle propre à un apprentissage stimulant, créatif et dynamique. Dix étudiants de trois programmes d'enseignement coopératif ont acquis de l'expérience pertinente et tiré de grandes leçons de leur emploi auprès d'un des premiers constructeurs d'automobiles mondiaux. Quatre enseignants du collège ont fourni de l'expertise technique et de la formation sur place; perfectionné leurs connaissances et compétences de par leur participation aux projets *GEN III* et *Agile*; incorporé des leçons pertinentes aux cours qu'ils donnent au collège et renforcé l'engagement des fabricants de la région envers le Centre de fabrication intégrée du Niagara College. Enfin, 16 consultants et employés de soutien du collège, qui travaillent chez GM depuis les sept dernières années, ont adapté et perfectionné leurs compétences en formation et en perfectionnement personnel au rythme de la transformation de l'usine, qui est passée d'un lieu de production de masse conventionnel à une usine équipée de systèmes beaucoup plus souples, performants et polyvalents.

L'intégration de la recherche appliquée au milieu de travail par la formation et l'apprentissage - Deux exemples

par Chantale Perreault

Directrice, Recherche et développement
Centre de développement des composites du Québec
Cégep de Saint-Jérôme

Les matériaux composites, souvent appelés plastiques renforcés, servent à améliorer le rendement, la durabilité et le rapport qualité-prix de produits fabriqués. Le secteur des matériaux composites a connu une croissance phénoménale qui a eu pour effet d'accroître la demande en recherche appliquée et en développement spécialisés, et le besoin d'intégrer les compétences acquises au milieu de travail. Cette situation a amené le ministère de l'Éducation du Québec à l'octroi du statut de Centre collégial de transfert de technologie (CCTT) au Cégep de Saint-Jérôme, seul collège de la province à offrir un diplôme d'études collégiales en technique de transformation des matériaux composites. Le CCTT en matériaux composites porte le nom de Centre de développement des composites du Québec (CDCQ).

Le CDCQ contribue à l'essor des entreprises du secteur des matériaux composites par ses activités de recherche et de développement, ainsi qu'en offrant de la formation spécialisée aux entreprises du secteur. Par exemple, le CDCQ a collaboré dernièrement avec un groupe de spécialistes du Cirque du Soleil, afin d'accroître leur connaissance des propriétés et des applications des matériaux composites servant à la fabrication de structures, de décors et d'accessoires pour la scène. Grâce à une formation personnalisée, les employés du Cirque du Soleil peuvent maintenant déterminer quelles structures ou pièces ils auraient intérêt à fabriquer avec des matériaux composites, et exploiter pleinement les propriétés de ces matériaux.

L'expérience d'une première formation de qualité qui a ouvert la voie à plus de questionnement au niveau de l'ingénierie des composites nous a motivés à demander une seconde formation en matériaux composites au CDCQ. Le programme de formation a été ajusté sur mesure à nos besoins et à la clientèle visée par la formation. Nos propres locaux ont été utilisés, et les heures de formation adaptées à nos besoins. Les exemples retenus pour la formation tenaient compte de nos réalités. Comme retombée à la formation, nous avons acquis une plus grande compréhension des capacités mécaniques des composites. Ceci a permis la réalisation subséquente de deux projets majeurs sur la production Varékaï. Ces projets n'auraient pu se réaliser selon les critères établis par les créateurs sans l'utilisation des matériaux composites. En résumé, la formation a été parfaitement adaptée à nos besoins à tout point de vue et économiquement rentable pour nous.
Sylvain Ménard, chargé de projet, atelier de prototypage scénique, Cirque du Soleil

... suite à la page 12

BEST COPY AVAILABLE

... suite de la page 11

Le CDCQ a aussi joué un rôle en formation et apprentissage auprès de l'entreprise Rhéa Sylvia Inc., qui se spécialise dans la fabrication de mannequins haut de gamme. En 2001, le CDCQ a conçu un procédé de fabrication de têtes et de mains de mannequins pour Rhéa Sylvia Inc., ainsi que l'outillage (moules) et les matériaux (recette) nécessaires. Tout dernièrement, soit en juin 2002, le CDCQ a lancé un second projet avec Rhéa Sylvia Inc. consistant à créer deux modèles de mannequins (12 pièces) et un procédé de fabrication pour chacune des pièces, ainsi qu'à assurer le transfert de la technologie au client et la formation connexe du personnel de l'entreprise. Des employés de Rhéa Sylvia Inc. ont passé deux semaines au CDCQ à apprendre la technique de fabrication de moules et à acquérir les compétences nécessaires à toutes les étapes de la fabrication de l'outillage.

Le contenu et le rythme donné à notre stage au CDCQ permettent d'assimiler la méthodologie spécifique développée en même temps que les fondements de celle-ci. Ainsi, au sortir de cette session, nous nous retrouvons avec la connaissance requise pour expérimenter et adapter dans l'optique d'optimiser tout en respectant l'intégrité des procédés.
Paul Gilbert, entrepreneur, Rhéa Sylvia Inc.

L'encadrement de type académique en milieu d'enseignement technique facilite le transfert d'expertise au cours de ce stage. Cette habitude de la formation transparaît dans la systématique de la progression, l'opportunité des avis et l'anticipation des questions que se pose celui qui apprend. Au cours du stage, nous abordons également la façon de transférer le savoir à d'autres. Dans une entreprise en démarrage, il faut pouvoir, au départ, occuper diverses fonctions, pouvoir se relayer et former les futurs employés. Il est donc important pour nous de former un premier noyau d'apprentissage dont les acquis se font directement à la source.
Réal Tousignant, représentation, Rhéa Sylvia Inc.

Il est très intéressant et rassurant de trouver auprès du CDCQ un environnement où nous pouvons recouper nos acquis personnels, éclaircir, auprès des techniciens et ingénieurs qui nous accompagnent, les inconnus spécifiques à cette application.
Pierre Tessier, sculpteur, Rhéa Sylvia Inc.

Les partenariats que le CDCQ a établis avec le Cirque du Soleil et Rhéa Sylvia Inc. sont deux simples exemples parmi tant d'autres de façons de transformer la recherche appliquée en programmes d'apprentissage innovateurs pour l'entreprise. Qui plus est, ils illustrent clairement que l'apprentissage de technologies et leur intégration au milieu de travail constitue une suite logique aux activités de recherche et de développement des collèges et des instituts. ■

ACTIVITÉS

Colloque de l'ACCC à l'intention des vice-présidents

Calgary, Alberta
16-17 octobre 2002

L'ACCC organise un deuxième Colloque à l'intention des vice-présidents des collèges et des instituts. Les directeurs de l'administration et les directeurs des études sont invités à se réunir avec leurs pairs de tous les coins du pays et à examiner des questions pertinentes concernant leur rôle au sein du réseau des collèges et des instituts du Canada. Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec le Bureau des congrès et des prix de l'ACCC au (613) 746-5916, télécopieur : (613) 746-6174 ou par courriel : gmulhall@accc.ca.

8e Conférence nord-américaine sur l'enseignement supérieur

Calgary, Alberta
17-19 octobre 2002

Les conférences annuelles du Consortium pour la collaboration dans l'enseignement supérieur en Amérique du Nord (CONAHEC) permettent aux dirigeants et aux professionnels de l'enseignement supérieur de se pencher sur des questions précises et de créer des occasions de collaboration bilatérale et trilatérale dans le secteur de l'éducation. Présentée pour la première fois au Canada, la 8e Conférence sera accueillie par le Mount Royal College, en Alberta. Dans le cadre du thème «La collaboration dans l'enseignement supérieur en Amérique du Nord : la prochaine décennie», les participants à la conférence aideront à établir les priorités en matière de collaboration dans l'enseignement supérieur en Amérique du Nord et à élaborer des stratégies pour relever les défis de la prochaine décennie. Pour de plus amples renseignements, consultez le site www.conahec.org/conahec2002.

Développer des compétences pour une nouvelle économie

Winnipeg, Manitoba
17-19 octobre 2002

Organisée conjointement par le Centre canadien du projet international pour l'enseignement technique et professionnel de l'UNESCO (UNEVOC-Canada) et l'Association canadienne de la formation professionnelle (ACFP), en

BEST COPY AVAILABLE

partenariat avec le Centre UNESCO-UNEVOC à Bonn, en Allemagne, cette conférence internationale sur l'enseignement technique et professionnel engagera les participants dans un dialogue au sujet de l'impact de la nouvelle économie sur le développement du travail et de la main-d'œuvre. Tous les principaux intervenants sont invités à participer à des discussions et à des réflexions essentielles sur des recherches internationales, des initiatives stratégiques, des études de cas, des pratiques exemplaires, des approches novatrices et des stratégies en vue de favoriser le perfectionnement professionnel efficace dans la nouvelle économie. Pour plus de précisions, consultez www.umanitoba.ca/unevoc/2002conference/.

BCCIE Fall Institute

Vancouver, Colombie-Britannique
20-22 octobre 2002

Quels sont les principaux changements et défis auxquels sont confrontés les établissements d'enseignement dans leurs projets d'internationalisation aujourd'hui et à l'avenir? Comment saisissent-ils les occasions et intègrent-ils l'internationalisation dans leurs campus, leurs programmes d'études et leurs collectivités? Le Fall Institute du British Columbia Centre for International Education examinera ces questions et beaucoup d'autres. Les participants canadiens et du monde entier chargés d'élaborer, de mettre en oeuvre, de commercialiser, d'appuyer et de gérer l'éducation internationale sont invités à assister. Ayant pour thème «Internationalization at a Crossroads: Changes, Challenges & Opportunities» (L'internationalisation à la croisée des chemins : changements, défis et perspectives), ce quatrième Fall Institute permettra aux délégués de participer à des ateliers pratiques et interactifs, de découvrir ce qu'il y a de nouveau de la part d'experts de l'éducation internationale et d'établir des réseaux avec leurs collègues. Pour de plus amples renseignements, consultez le site www.bccie.bc.ca/fi2002/overview.asp.

Twelfth Annual Strategic Enrollment Management Conference

San Diego, Californie, États-Unis
10-13 novembre 2002

Organisé par l'American Association of Collegiate Registrars and Admissions Officers, le Twelfth Annual Strategic Enrollment Management (SEM) Conference permettra aux participants de tirer profit de l'expérience de responsables de PME dans le cadre de plus de 50 ateliers, plénières et séances qui illustreront comment créer des plans viables et intégrés pour la gestion des inscriptions dans les établissements d'enseignement. Pour de plus amples renseignements, consultez le site www.aacrao.org/semXII/brochure.pdf.

Colloque national touchant le développement de carrière (CONAT)

Ottawa, Ontario
20-21 janvier 2003

Le Colloque national touchant le développement de carrière est un événement national qui attire une participation internationale. Organisé par le Consortium canadien des carrières, le 29e CONAT abordera des questions liées au développement de carrière et à l'emploi, et offrira aux intervenants des secteurs public et privé l'occasion d'examiner de nouvelles théories, des recherches et des approches novatrices dans tous les secteurs du développement de carrière et des ressources humaines. Pour plus de précisions, consultez le site www.conat.org.

Congrès annuel 2003 de l'ACCC

Vancouver, Colombie-Britannique
25-27 mai 2003

Le Congrès annuel 2003 de l'ACCC sera présenté par le Vancouver Community College, en collaboration avec le Capilano College, le Douglas College, l'Emily Carr Institute of Art + Design, le Kwantlen University College et le Langara College. Le thème, «Au rythme des changements», abordera le défi de préserver les missions et les orientations des collèges et des instituts dans un monde complexe et en évolution. L'effectif étudiant, l'évolution démographique des employés et l'ensemble de la collectivité changent tellement rapidement que les collèges et les instituts doivent sensibiliser la population à l'importance de devenir des citoyens compétents, cultivés et socialisés. Le Congrès 2003 de l'ACCC examinera comment les collèges et instituts peuvent mieux réagir et s'adapter à ce monde changeant, tout en respectant la philosophie des collèges communautaires. Pour de plus amples renseignements, communiquez avec le Bureau des congrès et des prix de l'ACCC au (613) 746-5916, téléc. : (613) 746-6174 ou par courriel : gmulhall@accc.ca.

Voir *ACCC International* (joint au *Collège Canada*) pour des renseignements au sujet d'autres événements internationaux.

Adult Literacy Now!
Complex, Multidimensional and Transformative

Préfacé par Mme Adrienne Clarkson, la gouverneure générale du Canada, *Adult Literacy Now!* trace un portrait très complexe des aspects multidimensionnels de l'enseignement en alphabétisation et de l'impact profond que cet enseignement exerce sur les familles, les écoles, les lieux de travail et les collectivités au Canada. Quiconque contribue à améliorer l'alphabétisation des adultes grâce à la recherche, à l'enseignement ou simplement à la réflexion critique sera transformé par les expériences partagées par les auteurs de cet ouvrage. La formation continue créée une accoutumance et le but de cet ouvrage n'est rien de moins que de former des personnes confiantes et sensibles capables d'aider les apprenants qui éprouvent des difficultés, mais désireux d'apprendre. Pour commander, communiquez avec Irwin Publishing à www.irwinpublishing.com (348 pages, 34,95 $, ISBN 0-7725-28632).

The Education-Jobs Gap
Underemployment or Economic Democracy

Écrit par D.W. Livingstone, *The Education-Jobs Gap* a obtenu le John Porter Memorial Book Award en 1999. Avec des chapitres traitant de la connaissance de la société, du sous-emploi, de la formation continue et du savoir économique, *The Education-Jobs Gap* est une lecture intéressante pour les décideurs, les chercheurs et les enseignants. Pour commander, consultez le site Irwin Publishing à www.irwinpublishing.com (340 pages, 29,95 $, ISBN 1-55193-017X).

Marketing Higher and Further Education
An Educator's Guide to Promoting Courses, Departments and Institutions

Le contexte actuel de la commercialisation de l'enseignement signifie que beaucoup de professionnels qui oeuvrent dans le domaine de l'enseignement supérieur ont besoin de compétences d'affaires et publicitaires pour s'assurer que leur cour, leur département ou leur établissement maximise leur potentiel. Le recrutement et le maintien de l'effectif étudiant, la promotion de cours novateurs et la recherche de fonds ou de commanditaires ne sont que quelques-unes des réalités concurrentielles auxquelles les professeurs et les éducateurs doivent faire face. Rédigé par le Dr Paul Gibbs et M. Michael Knapp, deux intervenants expérimentés dans la commercialisation de l'éducation, *Marketing Higher and Further Education* offre un volet commercial qui répondra aux besoins de tous ceux et celles qui participent à la stratégie ou aux affaires d'un établissement d'enseignement, que ce soit dans un cadre pédagogique ou commercial. Pour commander, communiquez avec Renouf Books à www.renoufbooks.com (147 pages, 48,00 $, ISBN 0749432942).

Academic and Educational Development
Research, Evaluation and Changing Practice in Higher Education

Compte tenu de l'importance accrue que revêtent le changement, l'innovation et les meilleures pratiques en enseignement supérieur, les intervenants qui participent à la recherche, à l'élaboration ou à la mise en oeuvre de nouvelles approches d'enseignement et d'apprentissage doivent maintenant s'inspirer de l'expérience des autres. *Academic and Educational Development* examine les changements survenus à la pratique courante, comment se produit le développement, les recherches qui sous-tendent le changement et les répercussions des nouvelles approches. Structuré de manière à refléter la gamme des contextes du développement de l'éducation, l'ouvrage renferme les contributions de chefs de file dans la recherche en éducation et d'enseignants novateurs. Avec sa vaste portée, ses études de cas documentées et son analyse critique, *Academic and Educational Development* sera une lecture importante pour les chercheurs, les enseignants en études supérieures, les concepteurs de cours, les universitaires et les gestionnaires qui s'intéressent aux politiques d'enseignement et d'apprentissage. Pour commander, communiquez avec Renouf Books à www.renoufbooks.com (224 pages, 54,00 $, ISBN 074943533X).

Learner-Centred Teaching
Five Key Changes to Practice

Learner-Centred Teaching est un ouvrage complet sur le sujet de l'enseignement axé sur l'apprenant au collège et à l'université. Comme l'explique l'auteure Maryellen Weimer, l'enseignement axé sur l'apprenant se concentre sur ce qu'apprend l'étudiant et comment il l'apprend, les conditions dans lesquelles il apprend, s'il absorbe et applique ce qu'il apprend, et comment ses connaissances actuelles l'aide à poursuivre ses études. Pour aider les éducateurs à atteindre les buts de l'enseignement axé sur les apprenants, cet ouvrage important présente le sens, la pratique et les ramifications de l'approche axée sur l'apprenant et comment elle transforme le contexte de la salle de classe. *Learner-Centred Teaching* montre comment relier l'enseignement et le programme d'étude au processus et aux objectifs de l'apprentissage, et non seulement au contenu. Tout au long du livre, Mme Weimer illustre clairement la différence entre l'enseignement axé sur l'enseignant et l'enseignement axé sur l'apprenant, et propose des stratégies pratiques pour créer des cours axés sur l'apprenant. Pour commander, communiquez avec Renouf Books à www.renoufbooks.com (258 pages, 53,50 $, ISBN 0787956465).

Sylvia Barnard a été nommée directrice générale du Cambrian College. Elle occupait auparavant le poste de directrice des études au Georgian College. En 25 années de carrière, M^me^ Barnard a travaillé à tous les niveaux, tant dans l'enseignement que dans l'administration.

Le Collège François-Xavier-Garneau a un nouveau directeur général en la personne d'**Yves Blouin**. Nommé pour un mandat de cinq ans, M. Blouin occupait le poste de directeur des études depuis 1990. Il a en outre présidé la Commission des affaires pédagogiques de la Fédération des cégeps durant trois années.

Ann Buller-Caron est la nouvelle directrice des études par intérim et responsable de l'apprentissage au Nova Scotia Community College. M^me^ Buller-Caron sera responsable du déploiement dans l'ensemble du collège du modèle d'apprentissage par « portfolio ». En tant que directrice des affaires étudiantes, elle a coordonné la transformation des services de réussite étudiante du NSCC. Auparavant, M^me^ Buller-Caron a occupé divers postes de direction en éducation dans plusieurs collèges de l'Ontario.

Marcel Côté vient d'être nommé directeur général du Collège Laflèche en remplacement de Guy Vachon, qui a pris sa retraite. M. Côté dirigeait auparavant l'ordre collégial du Séminaire de Sherbrooke.

Céline Durand est la nouvelle directrice du Collège constituant de Terrebonne, campus du Cégep régional de Lanaudière.

Le gouvernement du Québec a nommé **Lucille Daoust** pour un mandat de cinq ans au poste de directrice générale de l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec. Elle remplace Christine Martel.

Anciennement doyenne de la School of Foundation, **Monique Fouquet** vient d'être nommée directrice des études au Emily Carr Institute of Art + Design. Forte de sa connaissance de l'établissement, M^me^ Fouquet est en outre une membre active de la communauté artistique et une dirigeante de l'Association of Women in Post-Secondary Education in British Columbia.

L'Open Learning Agency a un nouveau directeur de l'exploitation en la personne de **Bill Harlan**. Ce dernier conserve en outre ses fonctions de directeur des affaires commerciales.

Richard Doiron a été nommé directeur général du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick - Edmundston. M. Doiron est au service de cet établissement depuis 21 ans : huit ans dans l'enseignement et 13 dans l'administration. Il remplace Michel Laroche, qui a pris sa retraite.

Michelle Gallant est la nouvelle directrice du marketing et des communications du Nova Scotia Community College. En tant que professionnelle aguerrie dans le domaine du marketing et des communications possédant une vaste expérience du secteur post-secondaire, tant public que privé, M^me^ Gallant sera responsable du marketing du collège et de ses communications.

Elizabeth (Betty) Freelandt sera désormais directrice des services aux étudiants et des initiatives stratégiques au Cambrian College. Depuis son entrée au service de l'établissement en 1980, M^me^ Freelandt a assumé diverses fonctions dans l'enseignement et l'administration. Avant sa nomination, elle était doyenne du secteur affaires, médias et technologies de l'information.

L'ancien directeur des études du Sault College, **Tony Hanlon**, a pris le relais de Terence Blundell à la direction générale du Lambton College suite au départ à la retraite de ce dernier. M. Hanlon compte plus de 20 années consécutives d'expérience en formation, en orientation et en éducation.

Anciennement directrice exécutive du Centre for Women in Business à Mount Saint Vincent University, **Daurene Lewis** a été nommée directrice générale des campus à Halifax du Nova Scotia Community College (NSCC). Après une impressionnante carrière de 30 années dans le secteur de la santé, M^me^ Lewis fera profiter le NSCC d'une solide expérience de gestionnaire, de militante et de relationniste.

Graham MacDermott vient d'être nommé directeur général du campus Akerley du NSCC. Au service du NSCC depuis 20 ans, M. MacDermott a occupé divers postes dont ceux de directeur par intérim, de professeur, de responsable des services aux étudiants et de chef de département à la School of Applied Arts and New Media et à la School of Health and Human Services.

James Henderson a pris la direction générale du Grande Prairie Regional College. Il était auparavant directeur des ressources et président du comité exécutif du Grant MacEwan College. M. Henderson, qui a consacré toute sa carrière à l'éducation, compte 11 années d'expérience dans la haute administration des collèges albertains.

David MacLean a été nommé directeur général du campus Marconi du NSCC. Anciennement directeur du service des sports au University College of Cape Breton, M. MacLean est reconnu pour son leadership et sa capacité d'établir des relations étroites avec la communauté.

Mike Hill a été nommé directeur du campus de Pictou du Nova Scotia Community College. Ancien chef de département au campus de Truro, il cumule de l'expérience dans les domaines du commerce, du rattrapage scolaire et des arts de la communication. Avant d'arriver au NSCC, M. Hill a occupé pendant 15 ans des postes d'enseignant et d'administrateur au Georgian College.

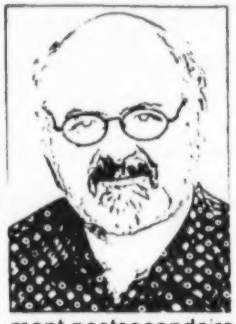
Le conseil d'administration du Collège Lionel-Groulx a nommé **Monique Laurin** au poste de directrice générale de l'établissement. Elle entame ses nouvelles fonctions avec près de 30 années d'expérience en éducation, un sens accompli du leadership et de l'engagement communautaire.

Terry Piper a été nommé président-directeur général de l'Open Learning Agency. Il conserve en outre ses fonctions de directeur de l'éducation et de doyen.

Le conseil d'administration du Yukon College a choisi **Janet Moodie** pour assurer l'intérim à la direction générale de l'établissement. En poste depuis août 2002, M^me^ Moodie assumera ces fonctions jusqu'en juillet 2003 en remplacement de Sally Webber, qui sera alors en congé sabbatique. Elle compte 17 années d'expérience dans la fonction publique territoriale et a occupé notamment le poste de sous-ministre adjointe au ministère du Développement économique du Yukon.

Graham Mickleborough a été nommé président-directeur général du Southeast Regional College. Fort d'une vingtaine d'années d'expérience à des postes de cadre supérieur, M. Mickleborough participe régulièrement à des projets locaux, provinciaux, nationaux et internationaux. Par son expérience en développement communautaire et sa compréhension des problèmes des régions rurales de la Saskatchewan, il aidera le collège à conserver les partenariats établis avec les entreprises, la collectivité et le secteur industriel et à en établir de nouveaux.

Le conseil d'administration du Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIAST) a nommé **Bob McCulloch** au poste de directeur général de l'établissement en remplacement d'Art Knight. M. McCulloch a une solide expérience en enseignement postsecondaire. Il a occupé auparavant le poste de directeur adjoint de l'administration et du secrétariat à l'University of Regina. Son expérience de la planification à long terme et sa capacité d'établir des partenariats vont de pair avec les efforts du SIAST en perfectionnement des compétences.



Kevin Quinlan a été nommé directeur du campus de Truro du Nova Scotia Community College. Les 18 années d'expérience de M. Quinlan comme enseignant, directeur et directeur général dans divers collèges et instituts de Terre-Neuve-et-Labrador et ses six années en tant que directeur et professeur d'éducation à l'University of Regina constituent un bagage considérable en enseignement postsecondaire qui seront certes profitables à ses nouvelles fonctions. Il est membre du Senior Leadership Forum du NSCC et représente le collège au Coastal Communities Network, organisme provincial voué au développement communautaire et durable.

Ginette Ouellette vient d'entrer en fonction à titre de directrice générale du Collège de l'Outaouais. Elle était auparavant directrice des études au Cégep Lionel-Groulx. M^me^ Ouellette possède 30 années d'expérience en enseignement postsecondaire et en administration.

Forte d'une solide expérience en éducation postsecondaire et suite à une carrière bien remplie, **Barbara Taylor** prend à présent la direction générale du Canadore College. Auparavant, M^me^ Taylor a occupé durant quatre ans le poste de directrice des services aux enseignants et aux étudiants.

Jean M. Poirier prend la direction générale du Cégep régional de Lanaudière en remplacement de Donald Fortin, qui prend sa retraite. Anciennement directeur des ressources humaines au même établissement, M. Poirier a aussi siégé au conseil d'établissement du Collège constituant de Joliette.

ACCC INTERNATIONAL

Le magazine international de l'Association des collèges communautaires du Canada
Vol. 7, N° 2, 2002 ISSN 1192-1846

L'éducation au service du développement durable

Les étudiants au Lycée polyvalent de Bonabéri, au Cameroun, apprennent la technologie de la climatisation et de la réfrigération dans le cadre d'un projet de l'ACCC financé par l'ACDI réalisé de 1989 à 1991. Le matériel pédagogique élaboré dans le cadre de ce projet fait partie du programme d'études en usage aujourd'hui.

ACCC INTERNATIONAL

ACCC INTERNATIONAL
Volume 7, Numéro 2
2002

TABLE DES MATIÈRES

La durabilité : Une approche institutionnelle holistique pour les collèges communautaires et instituts techniques 3

L'éducation au service du développement durable - Un survol par l'ACCC 5

Mise à jour du PPCC 10

Ressources 12

Activités 13

Photo page couverture : ACCC

Rédactrice en chef :
Lorna Malcolmson
Édition française :
Debby Wilson
Adjointe à la rédaction :
Judy Barbeau
Traduction :
Talibé Communications
Yvon Lepage
Impression :
Grenville Management & Printing Ltd.

ACCC International est un bulletin d'information publié deux fois par an qui vous informe des programmes et des activités que l'ACCC déploie à l'échelle internationale. Pour obtenir des informations complémentaires sur les articles de ce numéro, veuillez communiquer avec la rédactrice en chef au 746-2222, poste 3123 ou par courriel: lmalcolmson@accc.ca. Cette publication est réalisée grâce à l'appui financier du gouvernement du Canada agissant par l'entremise de l'Agence canadienne de développement international (ACDI). L'ACCC est une société sans capital-actions conformément à la législation canadienne.

Cette publication se trouve sur le réseau Internet à : www.accc.ca

ACCC International
Association des collèges communautaires du Canada
200 - 1223 rue Michael nord
Ottawa (Ontario) K1J 7T2
CANADA

50

LA DURABILITÉ :

Une approche institutionnelle holistique pour les collèges communautaires et instituts techniques

par David Harvey
Directeur, éducation internationale
Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology

LE DOMAINE du développement international a un vocabulaire unique. L'emploi de termes comme « durabilité » ou « développement durable » y est fréquent, mais ceux-ci prêtent souvent à confusion à cause des interprétations très différentes que leur donnent les partenaires canadiens tout comme leurs homologues à l'étranger.

Dans le monde de l'éducation, « durabilité » s'entend parfois de la capacité des institutions partenaires de continuer à mettre en pratique les connaissances acquises à partir d'un projet qui est terminé. On se concentre souvent sur les activités visant à « former le formateur » afin que les processus d'apprentissage efficaces soient appliqués ultérieurement dans d'autres contextes par l'entremise des mécanismes de transfert et de continuité. Or, limiter les efforts déployés pour la durabilité à la pédagogie ou à l'andragogie constitue souvent une grave lacune dans beaucoup de projets d'éducation et de formation. Ce que l'on oublie souvent, et qui est tout aussi déterminant, ce sont les mesures que les établissements d'éducation et de formation doivent prendre pour rester pertinents et accessibles face à l'évolution des besoins de leurs collectivités locales respectives. Si la formation offerte n'est pas pertinente par rapport à la demande courante, comment un projet d'intervention quelconque, mené antérieurement dans le domaine du développement des compétences, peut-il être considéré comme un projet durable?

Les éducatrices et éducateurs œuvrant dans le domaine du développement international ont donc besoin d'une approche plus holistique pour la durabilité. La définition de l'ACDI offre un cadre assez vaste pour comprendre ce concept :

« Le développement durable suppose non d'imposer une orientation particulière en matière de développement, mais plutôt de mettre l'accent sur les moyens d'améliorer la «qualité de vie» de l'individu. Cela exige une capacité de s'adapter à des conditions sans cesse changeantes de même que la souplesse requise pour agir dans un contexte d'incertitude, où des différences se font jour au regard de la situation locale et des attentes du public, ces dernières étant déterminées par la culture, les valeurs et l'expérience. Sa caractéristique principale est liée à sa nature participative, qui amène les collectivités locales et les individus à participer activement à la conception et à la mise en oeuvre des programmes et projets de développement. Pour que les populations locales aient à coeur de rechercher la durabilité du développement à long terme, elles doivent impérativement pouvoir sentir qu'elles sont personnellement concernées par leur propre développement et qu'elles ont un mot à dire à cet égard. »

Notre engagement à l'égard du développement durable, 1997

Dans nos propres organismes d'éducation et de formation au Canada, développer et maintenir la capacité de s'adapter aux « conditions sans cesse changeantes » et d'y donner suite pose un défi énorme. Si l'on considère qu'il faut les mêmes résultats dans les projets de développement international pour que ceux-ci restent durables dans un pays étranger en développement, le défi semble souvent insurmontable (et parfois il l'est). Mais reconnaître et comprendre la vaste gamme et l'intensité des risques intrinsèques liés aux projets d'éducation et de formation est un premier pas important pour faire face à ces risques et les surmonter. Une telle approche stratégique et holistique est indispensable pour assurer une « durabilité » réelle, telle qu'elle est définie ci-dessus.

En examinant les résultats d'un certain nombre de projets internationaux que l'on a réussi à rendre durables, on peut dégager certains thèmes communs. D'abord, et surtout en ce qui concerne le secteur de l'éducation et de la formation, les projets qui réussissent à être durables sont axés sur les *institutions* car leur *raison d'être* est de soutenir et de maintenir le changement ou le développement au sein des collectivités locales (ou devrait l'être). Sur le plan stratégique, il est important de retenir que, en général, ces institutions sont déjà reconnues par leur collectivité dans leur rôle d'agents de changement. Cette légitimité à l'échelle locale, assortie de ressources humaines et financières adéquates, permet à un établissement d'éducation et de formation d'améliorer la qualité de vie d'une

suite à la page 4

suite de la page 3

collectivité. En outre, les ressources de formation internationales devraient être axées sur les agents qui ont (ou qui auront sous peu) la haute main dans certains secteurs stratégiques de leurs institutions respectives. Une approche coordonnée appuie les systèmes de prise de décision qui existent déjà au sein des institutions et des organismes et renforce leur capacité d'apporter un changement durable. Sans cette légitimité initiale au sein de la collectivité et la coordination continue des ressources que les institutions offrent, les approches ponctuelles pour la formation des individus sont beaucoup plus difficiles à conserver.

Deuxièmement, étant donné le nombre varié de défis éventuels à relever pour assurer la durabilité, les collectivités locales doivent pouvoir cerner tous les risques légitimes et la stratégie qui en découle pour la durabilité du projet doit reconnaître tous ces risques. Certains risques sont faciles à identifier, même pour les personnes qui ne sont pas au sein de l'institution ou de la collectivité. Par exemple, la mortalité liée au VIH/SIDA ou les activités peu judicieuses sur le plan environnemental sont souvent des risques évidents de projets. D'autres risques des projets institutionnels tels que la réduction des fonds publics et les changements au niveau de la direction sont beaucoup plus subtiles et dépendent de la politique et des valeurs de la collectivité locale, éléments que quelqu'un de l'extérieur a très souvent de la difficulté à reconnaître et a encore plus de difficulté à comprendre.

Troisièmement, il faut un processus participatif, non seulement pour identifier les risques dans le contexte du pays en développement, de l'institution partenaire et de la collectivité locale, mais aussi pour les surmonter. Comme l'indique l'ACDI, la culture et les valeurs sont des éléments déterminants dans la durabilité d'un projet. Si la culture régionale et la culture nationale sont souvent prises en considération dans la planification et la mise en œuvre des projets, les valeurs institutionnelles des partenaires dans le pays en développement sont des éléments tout aussi cruciaux. Par exemple, la réussite d'un projet conçu pour fournir une formation à une population défavorisée est très peu probable si les institutions partenaires canadiens ou étrangères et leur personnel pensent plus à l'excellence de leur institution sur le plan scolaire ou à ses capacités dans le domaine de la recherche qu'à d'autres facteurs tels que l'accessibilité. Dans les projets dont les résultats sont plus susceptibles d'être durables, les institutions canadiennes et étrangères reconnaissent et partagent leurs objectifs prioritaires respectifs sur le plan institutionnel. Comment peut-on développer un « sentiment d'appartenance » par rapport au projet au sein des institutions étrangères partenaires si les institutions canadiennes et étrangères ne s'entendent pas implicitement sur les prémisses du projet?

Il est important de comprendre que pour favoriser la durabilité, les projets devraient insister sur les processus institutionnels au lieu des programmes de transfert. Si l'on pense particulièrement aux projets liés aux collèges communautaires et instituts techniques, un élément fondamental de la durabilité consiste à assurer des liens dynamiques entre les établissements d'éducation et de formation et les employeurs et les collectivités qu'ils sont censés desservir. Les programmes de formation qui sont utiles aujourd'hui peuvent ne plus l'être dans un avenir rapproché puisque la collectivité continue de changer, et la prestation continue de programmes statiques n'est ni souhaitable ni durable. Par contre, un établissement qui est capable d'identifier les besoins changeants de sa collectivité locale et d'y répondre pourra mieux démontrer sa viabilité pour s'assurer un financement continu aussi bien auprès du gouvernement que des sources de formation du secteur privé. Développer cette capacité peut donc atténuer les risques sur le plan du financement d'une façon durable et offrir aux institutions étrangères un encouragement tangible pour conserver les programmes importants axés sur la collectivité. Les processus d'évaluation des projets dans le domaine de la formation technique et professionnelle devraient également déterminer la durabilité en fonction de la capacité de chaque institution étrangère partenaire d'identifier et de s'occuper des besoins de la collectivité locale en matière de formation d'une manière efficace, aussi bien à long terme (cinq ans) qu'à court terme (un an).

Étant donné le financement limité des projets, il est rarement possible de développer et de mettre en œuvre une stratégie différente pour faire face à tous les risques éventuels qui menacent la durabilité d'un projet. Une stratégie destinée à atténuer les risques dans un projet d'éducation et de formation devrait sans aucun doute s'attaquer aux éléments suivants du cadre du développement durable :

i) élaboration participative des stratégies de gestion des risques;
ii) partenariats entre les institutions canadiennes et étrangères et participation d'individus qui partagent des mandats, des valeurs et des objectifs prioritaires parallèles; et
iii) influer sur le changement institutionnel en suscitant la motivation des établissements et en mobilisant les moyens pouvant leur permettre de devenir des organismes d'éducation et de formation axés sur la collectivité.

Le cadre de développement durable peut s'insérer dans la conception d'un projet d'éducation international par l'entremise des processus de la gestion axée sur les résultats (GAR) de l'ACDI. Les processus itératifs de planification de la GAR prévoient la nécessité d'une nouvelle conception des activités à la lumière des changements qui se produisent dans le cadre du projet qui est en pleine mutation. Les partenaires d'un projet doivent rester vigilants et garder un œil critique sur les plans de travail afin de s'assurer que les activités restent pertinentes par rapport à la volonté des institutions et à leur capacité de répondre aux besoins de formation sur le plan local. La GAR pourrait être facilement adaptée aux établissements d'éducation et de formation d'outre-mer pour aider à faire en sorte que les résultats du projet soient durables et améliorés d'une façon continue.

À part la présentation en détail des processus de gestion et de suivi des projets, il n'y a toujours pas de voie définitive à suivre pour la durabilité des projets d'éducation et de formation. Cependant, à mesure que les éducatrices et éducateurs engagés dans le domaine du développement international continuent de travailler ensemble pour atteindre le consensus sur les éléments holistiques clés de la durabilité, le cadre qui en découlera offrira un soutien inestimable à la planification des projets pendant que nous essayons, en collaboration avec nos partenaires, d'atteindre l'objectif du « développement durable ». ●

L'éducation au service du développement durable Un survol par l'ACCC

par Meenakshi Gupta
Agente de formation et de recherche, Programmes de partenariat, ACCC

La notion de développement durable est un élément important de la coopération au développement qui peut se matérialiser lorsque les conditions de la durabilité environnementale, économique, culturelle, politique et sociale sont remplies. Le processus du développement durable met l'accent sur le changement continu plutôt que sur un état statique. « Cela exige une capacité de s'adapter à des conditions sans cesse changeantes de même que la souplesse requise pour agir dans un contexte d'incertitude, où des différences se font jour au regard de la situation locale et des attentes du public, ces dernières étant déterminées par la culture, les valeurs et l'expérience »[1], renchérit le mandat de l'Agence canadienne de développement international (ACDI) pour le développement durable (1997).

À la lumière des recherches de l'ACDI et de l'expérience de l'ACCC dans le domaine du développement international, la pérennité d'un projet international repose sur le fait que la population locale sent que le projet leur appartient et sur l'investissement dans l'élaboration du projet. Il est également important de reconnaître que l'aide au développement doit être fournie d'une manière plus équitable et viable du point de vue écologique. Par conséquent, il faut d'abord que les compétences et les connaissances transférées soient adaptées aux besoins du pays en développement partenaire et répondent à ses besoins. Deuxièmement, le transfert devrait se faire de manière à contribues à la durabilité du projet après que le financement et le soutien technique des organismes donateurs ont pris fin.

L'ACCC a lancé divers partenariats internationaux à la fin des années 70 grâce à l'aide financière rendue disponible par l'ACDI. Pour l'essentiel, les premiers projets étaient des initiatives spéciales principalement axées sur la formation professionnelle. Peu à peu, l'expérience en matière de développement international s'est enrichie, entraînant l'adoption d'une approche plus exhaustive pour le développement des ressources humaines et la mise en valeur des capacités.

Depuis que l'ACCC participe au développement international, elle a géré plus de 100 projets et programmes d'aide bilatérale financés par l'ACDI et d'autres institutions financières internationales (IFI). L'ACCC a aussi conclu trois ententes successives avec l'ACDI – le Fonds d'élaboration de programme (FEP) (1985-1991), le Fonds de coopération institutionnelle collégiale (FCIC) (1991-1995) et le Programme de partenariat des collèges canadiens (PPCC) (1995-2001 et 2001-2007). Le financement des projets a été et continue d'être déterminé dans le cadre des thèmes prioritaires de l'aide publique au développement de l'ACDI. Le financement comprend aussi des programmes plus importants d'une durée plus longue, de même que des projets plus petits et de courte durée.

Dans le cas de la gestion axée sur les résultats (GAR), le modèle de gestion de projets employé par l'ACCC et l'ADCI, la durabilité permet d'évaluer l'effet d'un projet à long terme et souvent après que le projet a été mené à bonne fin. S'il est difficile de cerner la durabilité d'un projet avec précision, étant donné l'ampleur, la portée et la pérennité du projet, il reste que les résultats-clients sont indispensables à la durabilité. Les résultats-clients sont ceux qui vont au-delà des individus et des établissements, et du coup, ont des effets à long terme sur les activités des établissements au sein de la collectivité.

Aujourd'hui, l'ACCC peut reconnaître parmi les initiatives internationales plusieurs projets réussis du point de vue de la durabilité. Dans beaucoup de cas, la durabilité d'un projet a continué de s'accroître lorsque ses activités ont été transférés dans d'autres projets au sein du même pays ou dans d'autres pays.

Il arrive parfois qu'un projet mis en œuvre dans un pays a donné l'impulsion à l'élaboration de nouveaux projets selon des principes et des techniques semblables. Une autre approche qui contribue à la durabilité d'un projet est celle où les activités du gouvernement et des établissements et organismes locaux sont bien connues. Le fait de connaître le pays ou la région particulière permet aux élaborateurs de projets de modifier le plan d'un projet en fonction du milieu environnant et cela a des conséquences positives sur l'ensemble des activités du projet ainsi que sur sa durabilité.

Dans la partie qui suit, nous traitons certains projets de développement qui sont terminés mais qui restent durables grâce au transfert de connaissances et de technologies effectué par des collèges canadiens dans le cadre de divers

suite à la page 6

suite de la page 5

projets de financement gérés par l'ACCC. Les recherches effectuées pour le présent article ont été menées à l'aide d'entrevues directes auprès des collèges canadiens et de leurs partenaires à l'étranger. Étant donné l'espace réduit, nous ne présentons que 10 projets, mais il y en a beaucoup d'autres qui continuent d'assurer leur propre durabilité.

I

Titre : China Enterprise Management Training Centre at Chengdu (CMTCC)
Pays : Chine
Période : 1983-1996
Programme : Projet bilatéral
Collèges canadiens maîtres d'oeuvre : Divers collèges canadiens
Organisme du pays en développement : State Economic and Trade Commission (SETC)

Établi en 1983, le China Enterprise Management Training Centre à Chengdu (CMTCC) a été le premier centre à participer à un projet de coopération internationale conçu pour fournir des services modernes de formation en gestion au personnel d'entreprises appartenant à l'État. Ce centre a été créé vu qu'il était nécessaire pour la Chine de disposer d'un plus grand nombre de chefs d'entreprise et de gestionnaires de haut calibre pour soutenir les réformes économiques et le passage de la République populaire de Chine à une économie de marché. Selon le rapport final de ce projet, le partenariat avec l'ACCC a fourni des possibilités de formation importantes au personnel du CMTCC à tous les niveaux et dans tous les secteurs, notamment la formation technique des chefs de département et des doyens, et a permis de sensibiliser les adminis-trateurs supérieurs aux méthodes et modèles de gestion des collèges dans divers pays. J'ai parlé au vice-président des affaires internationales au CMTCC, M. Qian Jin, qui affirme que le centre fonctionne bien et qu'il soutient d'autres projets de développement mis en œuvre à Chengdu. Aujourd'hui, le CMTCC poursuit sa croissance et offre une formation inestimable à sa population, en plus de soutenir le projet Canada-China Women's Law. M. Qian Jin explique l'incidence des collèges canadiens sur les activités du CMTCC en ces termes : *« La relation établie avec les collèges canadiens, l'expérience internationale acquise et la reconnaissance de notre savoir-faire et du professionnalisme qui a été établi ont aidé le CMTCC à étendre son réseau dans d'autres organismes internationaux ». En outre, « les rapports institutionnels et individuels entretenus avec les collèges et instituts canadiens au fil des ans constitueront une base solide pour le développement futur ».*

II

Titre : Technical Staff Development
Pays : Jamaïque
Période : 1990-1992
Programme : Fonds d'élaboration de programme II
Collège canadien maître d'oeuvre : Nova Scotia Agricultural College (NSAC)
Organisme du pays en développement : College of Agriculture, Science and Education (CASE)

Le College of Agriculture (COA), qui s'appelle maintenant College of Agriculture, Science and Education (CASE), s'est concentré sur le perfectionnement technique dans le domaine de l'agriculture. Les objectifs de ce collège se sont avérés durables en ce qui a trait aux capacités institutionnelles et financières car le collège a réussi à créer des activités de collaboration internationale ainsi qu'un bureau permanent consacré aux relations internationales. Le partenariat établi avec le NSAC a aidé le CASE à établir le premier programme en Jamaïque menant à un baccalauréat en technologie dans le domaine de l'agriculture et une bibliothèque électronique qui fonctionne encore aujourd'hui. Le gouvernement de la Jamaïque a demandé au CASE d'organiser des programmes pour toucher les régions rurales et faciliter le développement des ressources humaines auprès d'autres établissements de formation. *« Le collège canadien a eu un effet positif sur notre établissement et nous sommes très satisfaits. Au fil des ans, le nombre d'étudiants a augmenté, nous avons organisé des ateliers et échangé des programmes en plus de disposer d'une bibliothèque électronique unique en Jamaïque »*, a déclaré le président du CASE, M. Fraser Hopeton. *« Nous avons hâte de renforcer nos liens avec le NSAC pour plus de possibilités de financement et de soutien »*, a-t-il ajouté.

III

Titre : Botswana Agriculture Project
Pays : Botswana
Période : 1991-1994
Programme : Fonds de coopération institutionnelle collégiale (FCIC)
Collège canadien maître d'oeuvre : Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIAST)
Organisme du pays en développement : Botswana College of Agriculture

SIAST a mis en oeuvre ce projet en collaboration avec Olds College en Alberta et le Botswana College of Agriculture afin de renforcer les programmes d'éducation permanente des agents de vulgarisation agricole. Le directeur du collège, M. C. M. Tsopito écrit : *« L'effet de ce projet sur notre collège a été le renforcement des capacités pour la formation des instructeurs qui n'ont pas reçu de formation professionnelle afin de les aider à donner des cours de courte durée d'une manière efficace. Ce projet a montré comment effectuer une analyse des besoins afin de dégager les exigences en matière d'apprentissage et d'établir, étape par étape, la démarche à suivre pour concevoir, élaborer, produire et présenter le contenu des cours de courte durée. Au moins dix instructeurs du collège ont bénéficié d'une formation grâce à*

ce projet pour ensuite s'occuper de la formation de formateurs de la Namibie et du Botswana oeuvrant dans des établissements de développement des moyens et de ressources de formation rurale. Ce qui est encore plus important, c'est que les agents de développement de programmes qui ont reçu la formation continuent de s'en servir pour effectuer l'analyse des besoins afin d'identifier les lacunes sur le plan de la formation, ainsi que de concevoir, élaborer, produire et présenter des contenus de cours de courte durée au besoin. Je puis vous assurer que ce projet a été un grand succès pour notre collège. L'appui fourni par l'ACCC a été très utile à notre collège et nous continuerons de l'apprécier ».

IV
Titre : Former les professeurs d'une école de journalisme aux méthodes nord-américaines de communication
Pays : Maroc
Période : 1990-1995
Programme : Fonds de coopération institutionnelle collégiale (FCIC)
Collège canadien maître d'oeuvre : Cégep de Jonquière
Organisme du pays en développement : Institut Supérieur de Journalisme

Le Cégep de Jonquière a réalisé deux projets à l'aide du financement du FCIC. Le but de l'un des projets était d'offrir aux professeurs et étudiants d'une école de journalisme une formation axée sur la technologie du journalisme en Amérique du Nord. L'autre visait principalement à démarrer un centre de sondage d'opinion. Le rôle du Cégep de Jonquière était de renforcer les capacités de Marsad, un unité de l'Institut Supérieur, pour lui permettre de mener des sondages et d'assurer l'intégration des femmes dans le programme. L'Institut Supérieur a travaillé avec le ministère de la Santé du Maroc pour mener une campagne promotionnelle nationale structurée afin de combler les lacunes en matière de vaccination au Maroc.

Les deux projets continuent de se développer à partir du transfert de connaissances assuré par les partenaires canadiens. Voici ce que M. Lamouri, directeur de l'Institut Supérieur du Journalisme de Rabat a répondu : *« Le projet a été mis en œuvre depuis de nombreuses années et la formation que nous avons reçue a été très bonne. Nous avons effectué une étude pour l'UNESCO et de nombreux autres petits sondages. Nous continuons de nous servir de la formation qui nous a été fournie dans le cadre de ce projet ».*

V
Titre : St. Andrew's College Development
Pays : Ghana
Période : 1992-1995
Programme : Fonds de coopération institutionnelle collégiale (FCIC)
Collège canadien maître d'oeuvre : Nova Scotia Agricultural College (NSAC)
Organisme du pays en développement : University College of Education, Winneba, Ghana

Premier projet du NSAC au Ghana, le projet de St. Andrew's College a été suivi d'un projet de formation en entrepreneuriat agricole terminé en 2002. Le premier projet a permis de renforcer St. Andrew's College grâce au perfectionnement du personnel et à l'élaboration de ressources d'apprentissage. Ces activités s'inscrivaient dans le mandat du collège, à savoir préparer un personnel enseignant capable de faire le lien entre les sciences et l'agriculture afin de créer des systèmes durables pour la vie en zone rurale. Aujourd'hui, St. Andrew's College est devenu le campus Mampong, où se trouve le Department of Agricultural Education de l'University College of Education, Winneba (UCEW). En mai 2002, l'UCEW est devenue une université autonome et s'appelle maintenant l'University of Winneba. Lorsque nous avons demandé à M. Musa Seidu, membre du corps professoral de l'université, quel était l'effet du projet du NSAC sur le programme d'agriculture, voici ce qu'il a répondu : *« Nous nous sommes beaucoup développés. NSAC a contribué au en état du secteur réservé aux animaux, le poulailler et la porcherie. Nous utilisons des ressources pédagogiques élaborées par le NSAC. Dans l'ensemble, notre partenariat avec le NSAC a été très avantageux et, en fait, nous avons encore besoin d'aide ».*

VI
Titre : Learning Difficulties Project
Pays : Jordanie
Période : 1993-1996
Programme : Fonds de coopération institutionnelle collégiale (FCIC)
Collège canadien maître d'oeuvre : Collège communautaire du Nouveau-Brunswick - Saint-John (CCNB)
Organisme du pays en développement : Princess Sarvath Community College

La collaboration de CCNB-Saint-John et de Princess Sarvath Community College était axée sur une initiative d'avant-garde pour améliorer l'accès à l'éducation des enfants en difficulté. CCNB-Saint-John a assuré la formation de dix membres du personnel enseignant au Canada et en Jordanie pour l'enseignement, le diagnostic et les moyens de régler les problèmes d'apprentissage. Ce projet a été durable puisqu'il continue de développer ses capacités grâce à l'aide du personnel qui a reçu une formation et il représente le seul établissement du monde arabe spécialisé dans l'éducation des enfants ayant des difficultés d'apprentissage. Récem-ment, le directeur de cette école a contacté son partenaire canadien pour la formation d'un autre groupe d'enseignantes et d'enseignants afin de répondre aux besoins croissants des enfants en difficulté. Pour m'assurer de la durabilité de ce projet, j'ai parlé à M. Hamada Abdul Salam, coordonnateur du

suite à la page 8

suite de la page 7

programme d'éducation de l'enfance en difficulté, et il m'a dit que ce programme était très aimé en Jordanie et dans les pays avoisinants. Il a ajouté que le programme élaboré par le CCNB a été traduit en Arabe et normalisé en fonction du cadre jordanien approuvé par l'American Psychological Corporation. Anne-Marie Gillis, coordonnatrice de l'éducation internationale au CCNB-Saint-John, nous a informés récemment que, comme suivi à la formation, cinq stagiaires de la Jordanie arriveront en septembre 2002 au Nouveau-Brunswick pour commencer un programme de formation de trois mois sur l'éducation de l'enfance en difficulté avec des écoles publiques d'ici.

VII
Titre : MIDAS Linkage Project
Pays : Bangladesh
Période : 1993-1997
Programme : Fonds de coopération institutionnelle collégiale (FCIC)
Collège canadien maître d'oeuvre : Humber College
Organisme du pays en développement : Micro Industries Development Assistance Society (MIDAS)

L'objectif de ce projet était d'accroître les compétences du personnel de MIDAS et d'autres ONG au Bangladesh afin de promouvoir la croissance et le développement des petites entreprises durables et de l'industrie du Bangladesh. Les stratégies proposées étaient d'offrir des ateliers de formation pratiques pour promouvoir le développement de petites entreprises durables au Bangladesh. En outre, il s'agissait de travailler avec le personnel de MIDAS pour préparer et offrir les ateliers de telle sorte que ces co-animateurs puissent transférer leurs connaissances lors d'ateliers semblables (formation de formateur). Voici ce que M. B. R. Khan, directeur général associé de MIDAS, a fait remarquer pendant notre conversation téléphonique : *« Nous avons appris quelque chose de notre partenariat avec Humber College. Ce collège a contribué au développement de nos capacités et à fournir une formation directe à d'autres micro-entreprises au Bangladesh. De notre côté, nous avons élaboré des ressources maison et développé notre capacité en nous inspirant de l'enseignement fourni par Humber College. « Le système fonctionne »*, a-t-il affirmé. *« Le partenariat avec Humber College nous a aidés à nous faire connaître. Nous avons envoyé au Canada des membres du personnel qui, à leur tour, se sont occupés de la formation de professionnels sur place (formation de formateur). L'expérience a beaucoup stimulé notre organisme et a eu un effet important sur le plan social »*, a-t-il ajouté. Aujourd'hui, MIDAS est une ONG bien établie et reconnue au Bangladesh, qui continue de travailler en collaboration avec des organismes internationaux pour le développement de la société.

VIII
Titre : JAMAL Literacy Program
Pays : Jamaïque
Période : 1991-2000
Programme : Fonds de coopération institutionnelle collégiales (FCIC) + Programme de partenariat des collèges canadiens (PPCC), Phase I
Collège canadien maître d'oeuvre : Fanshawe College
Organisme du pays en développement : JAMAL

JAMAL est un organisme issu de la base, qui est soutenu par une gamme variée d'ONG et de bénévoles, et qui a des liens directs avec le ministère de l'Éducation de la Jamaïque. L'objectif de ce projet était l'alphabétisation pour l'éducation des apprenants adultes des régions éloignées en Jamaïque. Ce projet s'est échelonné sur plus d'une décennie étant donné sa portée et les réductions budgétaires survenues pendant sa première phase. Il comprenait trois composantes – notions de calcul, connaissances pratiques et renforcement des capacités institutionnelles. Le succès du projet a eu des retombées en Guyane et les livres de calcul des niveaux I-IV élaborés pour le projet du JAMAL y sont devenus un outil précieux. Pendant notre conversation téléphonique, M. Seamore Riley, directeur du JAMAL, a expliqué que *« le JAMAL a assuré sa durabilité et procède à l'élaboration d'un programme équivalent pour l'école secondaire à l'intention des apprenants adultes qui n'ont pas terminé leur 11e année ou qui ont abandonné l'école. Selon un sondage effectué par le Conference Board of Canada portant sur l'effet de l'analphabétisme sur la productivité, la Jamaïque perdait 2,4 % de PIB à cause de l'analphabétisme »*. Ainsi, en collaboration avec l'ACCC et des représentantes et représentants principaux d'organismes nationaux d'éducation des adultes, le JAMAL a mis au point des stratégies et des objectifs pour la National Adult Education Commission et a recommandé la même chose au ministère de l'Éducation et de la Culture de la Jamaïque. Le programme sur les notions de calcul a eu et continue d'avoir des effets sur le programme d'alphabétisation de la Jamaïque.

IX
Titre : Malaysia Teacher Training Project
Pays : Malaisie
Période : 1992-1995
Programme : Fonds de coopération institutionnelle collégiale (FCIC)
Collège canadien maître d'oeuvre : College of the North Atlantic (Cabot College)
Organisme du pays en développement : Universiti Teknologi MARA

Ce projet a été conçu afin de fournir des ressources de formation et une assistance technique pour la mise à jour des compétences du personnel enseignant. Le volet technique était axé sur la technologie alimentaire, les textiles et l'enseignement des langues. Le partenariat a permis de présenter les techniques d'apprentissage autonome et d'éducation permanente au personnel enseignant de la Malaisie, notamment à un groupe de

quatre personnes, qui donneront par la suite leurs propres ateliers à MARA à l'intention d'autres membres du personnel enseignant, au début avec l'aide d'assistants techniques canadiens et par la suite de façon autonome. Interrogée au sujet des répercussions de la formation sur le personnel enseignant malaisien, M^me^ Siti Noorbaiyah Abdul Malek, chargée de cours en technologie alimentaire à l'École des sciences appliquées a répondu en ces termes : « Grâce à cette formation, j'ai été désignée meilleure chargée de cours dans le département pendant l'année. La formation pédagogique m'a aidée à concevoir des leçons à partir des besoins et de l'expérience des étudiants. Par exemple, je les laisse partir au centre commercial pour s'informer sur les additifs utilisés et la raison de leur utilisation. Les étudiants font ensuite une présentation et tous les membres de la classe s'évaluent les uns et les autres. J'ai également fourni une formation à deux groupes d'enseignants à MARA avant d'aller poursuivre mon doctorat ». M^me^ Malek s'est dite satisfaite de la formation du personnel enseignant et elle a hâte de continuer de participer à des programmes semblables à l'avenir.

X
Titre : Skills Development Centre
Pays : Antigua
Période : 1992-1995
Programme : Fonds de coopération institutionnelle collégiale (FCIC)
Collège canadien maître d'œuvre : Mohawk College
Organisme du pays en développement : Ministry of Education of Antigua and Barbuda

En collaboration avec le Rotary Club of Antigua, Mohawk College à Hamilton, Ontario, a pris la responsabilité d'aider le gouvernement d'Antigua et Barbuda à établir une école post-secondaire des métiers sur l'île. L'ACCC a aidé Mohawk College à commander le matériel et à fournir la formation des gens pour l'école de formation professionnelle. Mohawk College s'est chargé des connaissances d'expert, du programme et de la formation du personnel enseignant pour le renforcement des capacités de la population locale. Aujourd'hui, dix ans après sa création, ce centre continue son travail lui-même grâce à diverses activités économiques qu'il entreprend. Par exemple, un volet sur l'automobile permet de faire de la sous-traitance à Antigua et l'industrie locale paie des frais d'utilisation pour les services fournis par l'école. Les bénéfices servent à financer les activités et à assurer l'entretien du matériel. M. Petrson, Coordonnateur du programme Technical and Vocational Education Training (TVET) au Ministère de l'éducation d'Antigua et Barbuda avait écrit: *« Je suis très content de vous informer que l'aide de l'ACCC et du Mohawk College était propice au développement des ressources humaines et des instituts. Plusieurs personnes qui ont reçu la formation de Mohawk ont continué faire des études à l'université, y compris la maîtrise ».*

Conclusion

Les constatations de cet article montrent que les divers projets internationaux mis en œuvre par les collèges et instituts canadiens ont un effet profond sur le développement des capacités des établissements éducatifs et sociaux du pays en développement visé.

En favorisant l'autonomie de la population locale, on l'a aidée à organiser des activités et à construire des établissements qui permettent d'identifier et de mettre en œuvre des programmes et des projets directement avantageux pour la population locale.

Les établissements partenaires au Canada et à l'étranger ont beaucoup profité de leur collaboration. Par rapport à leurs projets, certains collèges canadiens ont fait remarquer que le travail dans le domaine du développement international a contribué à l'internationalisation de leur personnel et des étudiants, et a enrichi l'expérience du collège. Beaucoup de membres du personnel, directement ou indirectement engagés dans le processus de mise en œuvre d'un projet, ont réussi à nouer des relations à long terme avec leurs partenaires outre-mer, et dans certains cas, la réussite d'un projet a entraîné l'élaboration de nouveaux projets dans le même pays ou dans un autre.

Il existe des cas où le PPCC n'a pas pu soutenir le projet sur le plan financier jusqu'à une deuxième phase, mais a aidé les collèges canadiens à lancer une idée qui a entraîné l'élaboration de nouveaux projets complémentaires. De nombreux collèges ont déclaré également qu'un soutien solide de la part des autorités gouvernementales est tout aussi indispensable à la durabilité du projet puisqu'il aide à promouvoir le valeur, la pérennité et l'application, par divers moyens, du savoir et des capacités développés.

Les projets indiqués ci-dessus ont contribué au développement durable par l'intermédiaire de l'éducation, qu'elle soit formelle, non-formelle, technique ou professionnelle. Ces projets ont non seulement contribué au renforcement des établissements afin d'obtenir les résultats escomptés pour les établissements et pour les étudiants et employés qui s'y trouvent, mais aussi à atteindre les résultats visant leurs clients. C'est-à-dire les secteurs de la société – l'industrie, le gouvernement et la main d'oeuvre – qui compte sur ces établissements pour des diplômés bien formés et qui peuvent contribuer au développement social et économique de leurs collectivités. ●

[1] Stratégie de développement durable de l'ACDI 2001-2003 : Un plan d'action pour le changement. Catalogue n° E94-306/2001

Mise à jour du PPCC

Ateliers sur la préparation d'une proposition de catégorie 1 et de catégorie 2 du PPCC

Des ateliers sur la préparation d'une proposition de catégorie 1 et de catégorie 2 ont été organisés à l'échelle du Canada en mai et juin 2002. Des ateliers ont été organisés juste avant le Congrès annuel de l'ACCC tenu à St. John's, Terre-Neuve. Des ateliers ont été donnés à Québec (hôte Collège Mérici), à Vancouver (hôte Langara College) et à Toronto (hôte Humber College). Chaque atelier était axé sur les nouveaux éléments du PPCC Phase II touchant les projets, et sur l'explication des exigences relatives à la préparation de propositions de catégorie 1 et de catégorie 2. On a enregistré une bonne participation aux ateliers, soit quelque 105 participantes et participants à l'échelle du Canada, incluant une personne représentant le College of Agriculture, Science and Education de la Jamaïque, partenaire de Nova Scotia Agricultural College. La présentation en PowerPoint de cet atelier est disponible sur le site Web du PPCC à l'adresse http://ppcc.accc.ca/.

Ateliers du PPCC aû Congrès annuel de l'ACCC de 2002

Le Congrès annuel de l'ACCC à St. John's, Terre-Neuve, comprenait quatre ateliers axés sur les collèges et instituts qui participent au PPCC ou qui s'y intéressent :

- L'atelier de réseautage du personnel affecté aux programmes internationaux a permis de présenter quatre études de cas sur l'internationalisation des collèges et instituts. Capilano College, Grant MacEwan College, Niagara College et Nova Scotia Agricultural College ont préparé les études de cas. Chaque collège a présenté ses modèles et ses formules en matière d'internationalisation et a partagé le fruit de son expérience avec les participantes et participants. L'ACCC a également présenté un modèle général pour l'internationalisation, qui découle des études de cas et que l'ACCC compte publier à l'automne 2002.
- L'atelier intitulé « Comment travailler en partenariat » a été une rencontre très dynamique avec la participation des représentantes et représentants des collèges et instituts et des partenaires à l'étranger. Parmi les participants, on retrouvait les représentantes et représentants du projet du PPCC intitulé « Technical Education Reform » (réforme de l'enseignement technique) mené conjointement par le Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology, le Malawi Polytechnic et le Ministry of Labour and Vocational Training du Malawi. Des personnes représentant deux projets bilatéraux financés par l'ACDI et gérés par l'ACCC – soit le projet intitulé « Sustaining and Extending Technical Vocational Education and Training » en Jordanie et le « Canada-India Institute-Industry Linkage Project » – ont également fait des présentations.
- Le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick – Saint John et l'Universidad de Cienfuegos ont fait une présentation intitulé « Comment attirer les meilleurs » mettant en évidence leur projet PPCC à Cuba. Ce projet a permis à l'Universidad de Cienfuegos de concevoir de nouveaux programmes d'enseignement professionnel et technique au sein des facultés de génie mécanique et d'organisation industrielle et de bien faire connaître les programmes de génie. Des membres du personnel enseignant cubain ayant la qualification nécessaire en vérification et évaluation effectuent des tests d'aptitude pour l'effectif étudiant en dernière année de l'école secondaire afin d'attirer les personnes qui ont les aptitudes et la motivation nécessaires et de les inciter à participer à ces programmes, augmentant du coup le taux de réussite de l'effectif étudiant. La séance comprenait également une présentation vidéo très originale de témoignages de certains membres du personnel enseignant qui participent au projet et d'étudiants de l'Universidad de Cienfuegos.
- Les personnes représentant Mount Royal College et l'Institut de technologie agroalimentaire de La Pocatière ont tenu un atelier sur l'internationalisation intitulé « Dix ans d'internationalisation ». Mount Royal College est un grand collège urbain à Calgary et l'Institut de technologie agroalimentaire de La Pocatière, un établissement plus petit en milieu rural. Cet atelier a permis de démontrer efficacement comment les collèges et instituts se penchent sur la question de l'internationalisation dans des contextes très différents.

Fonds de développement de projets

Les missions d'identification du Fonds de développement de projets (FDP) du PPCC Phase II ont eu lieu entre juin et septembre 2002. Cinquante collèges et instituts y ont participé. L'ACDI a approuvé 52 propositions recommandées par le Comité de sélection du FDP, mais deux collèges n'ont pas réussi à mener leurs missions d'identification à cause d'instabilité politique dans les pays visés. Les collèges et instituts qui ont participé au premier processus du FDP seront appelés à fournir leurs commentaires sur ce nouvel élément du PPCC.

Soumission de propositions de projet de catégorie 1 et de catégorie 2

L'appel de propositions pour les projets de catégorie 1 et de catégorie 2 a été envoyé à tous les collèges et instituts le 17 mai 2002. Les propositions doivent parvenir au Secrétariat de l'ACCC au plus tard à 17 h HNE, le vendredi 18 octobre 2002.

Mise à jour du PPCC

Réunions du Comité de sélection de projets

Le Comité de sélection de projets (CSP) est formé de personnes représentant quatre collèges et instituts, d'un représentant de l'ACDI et de deux représentants internationaux. Le CSP se réunira les 24 et 25 octobre 2002 pour une séance d'orientation afin de préparer l'évaluation des propositions de catégorie 1 et de catégorie 2. Le Comité se réunira du 29 au 31 janvier 2003 pour sélectionner les propositions et recommander leur approbation par la ministre de la Coopération internationale, responsable de l'ACDI.

Visite des collèges par les agentes et agents de projets

Pendant l'automne, les agentes et agents de projets de l'ACCC rendront visite à de nombreux collèges et instituts ayant des projets du PPCC en cours afin de suivre l'évolution des projets et de recueillir des données sur les progrès réalisés par rapport aux résultats attendus, ainsi que pour traiter toute question liée à la gestion de projets.

Forum du PPCC

Le forum du Programme de partenariat des collèges canadiens (PPCC) aura lieu du 22 au 24 mai 2003, avant le Congrès annuel de l'ACCC qui se tiendra à Vancouver. Le forum comprendra des séances axées sur l'amélioration des capacités de gestion de projets à la fois pour les collèges et instituts canadiens que pour les partenaires des pays en développement qui participent à la mise en œuvre de projets du PPCC. Les collèges et instituts canadiens que cela intéresse ou qui participent à des projets du PPCC sont invités à assister à ce forum avec leurs partenaires dans les pays outre-mer. On encourage vivement les institutions canadiennes et leurs partenaires dans les pays outre-mer qui obtiendront l'approbation de projets de catégorie 1 et de catégorie 2 commençant le 1er avril 2003 à assister à ce forum, comme introduction à la mise en œuvre de projets. Un programme préliminaire et une brochure seront fournis avant décembre 2002.

Analyse des besoins concernant le renforcement des capacités

Dans le cadre du PPCC Phase II, l'ACDI a donné à l'ACCC le mandat d'assurer une formation sur le renforcement des capacités aux collèges et instituts canadiens ainsi qu'à leurs partenaires dans les pays outre-mer qui participent aux projets du PPCC. L'ACCC effectuera une analyse des besoins concernant le renforcement des capacités à l'automne 2002 et des questionnaires seront envoyés aux groupes visés. Les représentantes et représentants des collèges et instituts qui recevront ce questionnaire sont priés d'y répondre rapidement et d'aider leurs partenaires des pays outre-mer à faire la même chose. Les résultats de cette analyse des besoins permettront à l'ACCC d'élaborer des activités futures pour la formation et le renforcement des capacités. Meenakshi Gupta, agente de formation et de recherche du PPCC, se chargera de l'analyse des besoins, qui sera suivie de groupes de consultation pour la validation des constatations.

Visite de projets du PPCC au Sénégal

En août 2002, Bernard Lachance, vice-président, Programmes de partenariat, a tenu des séances de consultation avec les partenaires au Sénégal et a visité les projets suivants :

- « Formation continue en média », géré par La Cité collégiale et le Cégep de Jonquière dans le cadre d'un partenariat avec l'Institut supérieur des sciences de l'information et de la communication;
- « Centre de formation technique », géré par le Collège de Sherbrooke, dans le cadre d'un partenariat avec le Lycée Seydina Limamou Laye;
- « Forma-Pêche », géré par le groupe Collégia pour le Cégep de la Gaspésie et des Îles et l'Institut maritime du Québec, dans le cadre d'un partenariat avec l'École nationale de formation maritime.

Pendant son séjour au Sénégal, M. Lachance a également rencontré le ministre de l'Enseignement technique, de la formation, de l'alphabétisation et des langues nationales, le ministre de l'Éducation, le ministre du Tourisme et le ministre des Transports et de l'Infrastructure.

Changements au sein du personnel du PPCC

Mélanie Pilon a été nommée au poste d'agente de projets dans l'équipe PPCC, à compter du 12 août 2002. Mme Pilon est chargée de la coordination et du suivi du Fonds de développement de projets, de même que des projets du PPCC des collèges et instituts en Ontario et au Manitoba. Pour communiquer avec elle, veuillez composer le (613) 746-2222, poste 3111 ou envoyez-lui un courriel à l'adresse : mpilon@accc.ca. Anita Nugu s'est également jointe à l'équipe du PPCC à titre d'adjointe administrative pour remplacer Shannon McCarthy. Mme Nugu est chargée des questions d'assurance, de communication et du suivi de projets. Pour la joindre, composez le (613) 746-2222, poste 3141 ou envoyez-lui un courriel à l'adresse : anugu@accc.ca.

International and National Trends in Local Governance of Education

Le Program on Educational Governance at Local Levels de l'UNESCO vise à aider les collectivités à participer à la planification, à la gestion et à la prestation d'un enseignement de qualité, tant dans un cadre officiel que non officiel, pour tous les enfants et adultes. *International and National Trends in Local Governance of Education* examine les rouages de la gouvernance en éducation à l'échelle locale. Préparée par le D^r^ Noël McGinn, professeur émérite au Harvard Graduate School of Education, en collaboration avec l'UNESCO, cette publication présente les principaux changements survenus dans la gouvernance de l'éducation et les tendances actuelles vers une autonomie accrue pour les écoles locales. Elle conclut que les réformes d'aujourd'hui sont beaucoup plus complexes et comportent plus d'acteurs qu'au cours des décennies précédentes. Les réformes de la gouvernance comportent non seulement des modifications pour savoir qui décide quoi, mais également des changements fondamentaux dans la façon dont nous envisageons l'éducation, y compris des questions au sujet du modèle d'enseignement actuel et un examen des approches d'éducation permanente. Pour commander, consultez le site UNESCO Publishing à http://upo.unesco.org (36 pages, ISBN 92-3-103835-4).

Learning Throughout Life Challenges for the Twenty-first Century

Cet ouvrage fait le tour des principaux sujets abordés lors d'une conférence sur l'éducation permanente organisée par l'UNESCO en 1999. *Learning Throughout Life* s'adresse aux planificateurs de l'éducation et aux décideurs désireux de garantir l'accessibilité des possibilités d'éducation permanente dans des cadres officiels et non officiels. Il intéressera également les spécialistes des sciences sociales qui travaillent dans des secteurs liés au développement de l'éducation dans différents contextes socio-économiques et culturels. Pour commander, consultez le site UNESCO Publishing à http://upo.unesco.org (160 pages, ISBN 92-3-103812-5).

National Strategies for E-learning in Post-secondary Education and Training

Les spécialistes de l'éducation se sont longuement interrogés pour savoir si l'utilisation des nouvelles technologies, comme l'Internet, sous-tend un changement radical dans la nature des systèmes d'éducation ou si ces technologies sont simplement des outils qui servent à améliorer la prestation de l'éducation. *National Strategies for E-Learning in Post-secondary Education and Training* soutient que la formation en ligne annonce en effet un virage majeur dans le secteur de l'éducation et qu'elle change la nature même de l'apprentissage. La souplesse et l'accessibilité de l'information qui caractérise la formation en ligne correspondent aux nouveaux types de compétences requises de la part des travailleurs dans une économie axée sur le savoir, et pas nécessairement seulement dans les pays les plus développés. À l'aide d'exemples provenant de pays qui ont le plus investi dans la formation en ligne, l'auteur Tony Bates examine les différentes stratégies qui s'offrent aux décideurs. M. Bates est le directeur de la formation à distance et de la technologie à l'Université de la Colombie-Britannique et il recherche, gère et conçoit des programmes de formation à distance depuis plus de 30 ans. Pour commander, consultez le site UNESCO Publishing à http://upo.unesco.org (136 pages, ISBN 92-803-1214-6).

Apprendre à l'âge adulte et les enjeux du XXIE siècle

Documentation des ateliers de la cinquième Conférence sur l'éducation des adultes (CONFINTEA 1997) qui s'est tenue à Hambourg en juillet 1997. L'ouvrage aborde la démocratie et la citoyenneté culturelle, la qualité de l'éducation des adultes, l'alphabétisation et l'éducation de base, l'autonomisation des femmes, le monde du travail, l'environnement, la santé et la population, les médias et la culture, les groupes avec des besoins spécifiques, les aspects économiques de l'éducation des adultes et la coopération internationale. Pour commander, consultez le site UNESCO Publishing à http://upo.unesco.org (438 pages, ISBN 92-820-2076-2).

L'éducation pour tous : Quelle qualité? Manuel pour le suivi permanent des acquis scolaires

L'éducation pour tous : Quelle qualité? est un compte rendu détaillé du projet conjoint UNESCO/UNICEF de suivi permanent des acquis scolaires en Chine, Jordanie, Mali, Île Maurice et Maroc ainsi que des stratégies mises en oeuvre pour promouvoir une approche dite de la masse critique du développement des capacités nationales. Il présente également quelques tests portant sur les acquis fondamentaux de l'apprentissage complétés par des questionnaires sur les conditions de l'apprentissage dans divers contextes ainsi qu'un cadre d'action pour la collecte, l'analyse et la restitution des données, le but étant de promouvoir une éducation de qualité pour tous. Pour commander, consultez le site UNESCO Publishing à http://upo.unesco.org (158 pages, ISBN 92-3-203440-9).

The World of Learning

Guide définitif de l'enseignement supérieur dans le monde, la 53^e^ édition de la publication *The World of Learning* décrit en détail plus de 30 000 établissements d'enseignement, 200 000 employés et responsables, ainsi que 400 institutions culturelles, scientifiques et éducatives. Elle renferme également de l'information sur les universités, les collèges et d'autres centres d'apprentissage dans beaucoup de pays. Pour commander, allez sur le site d'International Press Publications Inc. à www.ippbooks.com (825,00 $, ISBN: 1857431359).

Ressources

Educational Development through Information and Communications Technology

Les technologies de l'information et des communications (TIC) se sont avérées un des principaux moteurs du changement dans le domaine de l'éducation. Notamment dans le secteur de l'enseignement supérieur, les TIC permettent aux éducateurs, aux concepteurs de cours et aux établissements d'enseignement de «rejoindre» les apprenants, en ayant recours à des approches novatrices fondées sur la souplesse, l'accessibilité et la diversité. *Educational Development through Information and Communications Technology* est fondé sur l'expérience de spécialistes du développement de l'éducation du Royaume-Uni, des États-Unis, du Canada, de l'Afrique du Sud et de la Malaisie. L'ouvrage examine comment les TIC peuvent être employées pour améliorer l'apprentissage sur le campus et à l'extérieur, et comment les éducateurs et les établissements ont relevé les défis associés à l'adoption de nouvelles approches et technologies. De portée internationale et rédigé par des éducateurs et des concepteurs de l'éducation de plutôt que par des technologues, cet ouvrage est accessible à quiconque est désireux d'améliorer l'éducation grâce aux TIC. Il intéressera particulièrement le personnel et les concepteurs de l'éducation, les coordonnateurs des TIC, les chargés de cours et les concepteurs de cours. Pour commander, allez sur le site Renouf Books à www.renoufbooks.com (224 pages, 48,00 $, ISBN 0749435658).

Activités

8e Conférence nord-américaine sur l'enseignement supérieur
Calgary, Alberta, 17-19 octobre 2002

Les conférences annuelles du Consortium pour la collaboration dans l'enseignement supérieur en Amérique du Nord (CONAHEC) permettent aux dirigeants et aux professionnels de l'enseignement supérieur de se pencher sur des questions précises et de créer des occasions de collaboration bilatérale et trilatérale dans le secteur de l'éducation. Présentée pour la première fois au Canada, la 8e Conférence sera accueillie par le Mount Royal College, en Alberta. Dans le cadre du thème «La collaboration dans l'enseignement supérieur en Amérique du Nord : la prochaine décennie», les participants à la conférence aideront à établir les priorités en matière de collaboration dans l'enseignement supérieur en Amérique du Nord et à élaborer des stratégies pour relever les défis de la prochaine décennie. Pour de plus amples renseignements, consultez le site www.conahec.org/conahec2002.

Développer des compétences pour une nouvelle économie
Winnipeg, Manitoba, 17-19 octobre 2002

Organisée conjointement par le Centre canadien du projet international pour l'enseignement technique et professionnel de l'UNESCO (UNEVOC-Canada) et l'Association canadienne de la formation professionnelle (ACFP), en partenariat avec le Centre UNESCO-UNEVOC à Bonn, en Allemagne, cette conférence internationale sur l'enseignement technique et professionnel engagera les participants dans un dialogue au sujet de l'impact de la nouvelle économie sur le développement du travail et de la main-d'œuvre. Tous les principaux intervenants sont invités à participer à des discussions et à des réflexions essentielles sur des recherches internationales, des initiatives stratégiques, des études de cas, des pratiques exemplaires, des approches novatrices et des stratégies en vue de favoriser le perfectionnement professionnel efficace dans la nouvelle économie. Pour plus de précisions, consultez www.umanitoba.ca/unevoc/2002conference/.

6e Congrès international francophone sur la PME
Montréal, Québec, 30 octobre – 1er novembre 2002

Pour survivre et poursuivre leur croissance, les petites et moyennes entreprises (PME) doivent s'adapter aux nouvelles réalités du monde des affaires. La mondialisation, les nouvelles façons de transiger, l'apparition constante de nouvelles technologies, les occasions alléchantes de fusion et d'acquisition et les besoins de financement de plus en plus grands sont au cœur de leurs préoccupations. Présenté par l'Association internationale de recherche en entrepreneuriat et PME, le 6e Congrès international francophone sur la PME décrira comment les entrepreneurs peuvent aborder ces transformations dans le monde des affaires. Pour de plus amples renseignements, consultez le site www.hec.ca/cifpme2002/.

Consolider la sécurité humaine par l'éducation : Célébrons la décennie internationale de la promotion d'une culture de la paix
Congrès annuel 2002 du BCEI
Ottawa, Ontario, 1-4 novembre 2002

Afin de célébrer la déclaration proclamant la décennie 2001 à 2010 comme Décennie internationale de la promotion d'une culture de non-violence et de la paix au profit des enfants du monde, le congrès 2002 du Bureau canadien de l'éducation internationale s'intéressera à promouvoir les réalisations dans domaine de la sécurité humaine par l'éducation pour la paix. L'éducation pour la paix n'a jamais été aussi nécessaire à la réussite de la sécurité humaine. La transformation d'une culture de conflit et de violence à une véritable culture de paix doit être encouragée dans l'établissement possédant le plus grand impact et la plus grande capacité, soit l'école et les établissements supérieurs d'enseignement. Pour de plus amples renseignements, consultez le site www.cbie.ca/conference/index_f.cfm?page=annual_f.

suite à la page 14

BEST COPY AVAILABLE

suite de la page 13

Congrès annuel 2002 du CIEE
Atlanta, Georgie, États-Unis, 6-9 novembre 2002

Le Congrès annuel 2002 du Council on International Educational Exchange intéressera les conseillers en études à l'étranger, les doyens des affaires internationales, les professeurs de langues et enseignants des programmes internationaux, les directeurs généraux des collèges et des universités, les représentants internationaux, ainsi que les intervenants de la formation à distance. Sous le thème «Underrepresented Faces and Non Traditional Places», les participants examineront les obstacles auxquels sont confrontés les étudiants d'autres ethnies, les étudiants plus âgés, ceux et celles qui ont des enfants et les étudiants handicapés qui sont sous-représentés dans les programmes d'études à l'étranger. Les ateliers examineront également les destinations moins conventionnelles pour étudier à l'étranger. Pour de plus amples renseignements, consultez le site www.ciee.org/conferenceprogram.cfm.

10e Assemblée annuelle de l'AMPEI
Guanajuato, Mexique, 10-12 novembre 2002

Beaucoup de pays sont actuellement confrontés à des crises économiques, politiques et sociales causées par la récession, les conflits armés au Moyen-Orient et les événements du 11 septembre 2001. Sous le thème «International Education in New Circumstances» (L'éducation internationale à la lueur de circonstances nouvelles), la 10e Assemblée annuelle de la Mexican Association for International Education examinera comment les intervenants de l'éducation internationale font face à la nouvelle réalité qui a bouleversé la confiance de nombreuses personnes dans le monde entier. Pour de plus amples renseignements, consultez le site www.ampei.org.mx/Ingles2002/ingles2002.html.

Online Educa Berlin
8e Conférence internationale de l'enseignement et de la formation basé sur les technologies
Berlin, Allemagne, 27-29 novembre 2002

Online Educa Berlin est le plus important rassemblement annuel de professionnels de la formation en ligne en Europe, permettant aux participants d'établir des partenariats multinationaux et interindustriels, et d'améliorer leurs connaissances, leur expertise et leurs capacités. Cette conférence attirera plus de 1 200 décideurs de plus de 60 pays, dont des experts des secteurs gouvernementaux, industriels et commerciaux, ainsi que de l'enseignement supérieur. L'événement procurera aux personnes qui s'intéressent à l'industrie de la formation en ligne une tribune internationale pour examiner et évaluer les processus, les procédures, les techniques et les outils nécessaires pour créer les environnements d'apprentissage pertinents pour le 21e siècle. Pour en savoir plus, consultez le site www.online-educa.com/french/index_fr.htm.

Marché mondial de l'éducation
Lisbonne, Portugal, 20-23 mai 2003

Le Marché mondial de l'éducation (MME) est le seul événement professionnel au monde consacré au volet d'affaires international de l'éducation, de la formation et de l'éducation permanente. Ce marché annuel offre la possibilité d'établir des réseaux et des partenariats avec des responsables des secteurs gouvernementaux, de l'éducation et de la technologie du monde entier. Le MME facilite les transactions entre entreprises et l'établissement d'un large éventail de partenariats interindustriels. Pour de plus amples renseignements, consultez le site www.wemex.com.

Conférence de l'UNESCO sur l'enseignement et l'apprentissage pour la compréhension interculturelle, les droits de la personne et une culture de paix
Jyväskylä, Finlande, 15-18 juin 2003

La Conférence sur l'éducation interculturelle de l'UNESCO vise à favoriser la collaboration et la solidarité mondiales dans le secteur de l'éducation en vue de réduire les disparités régionales à l'échelle de la planète. Cette conférence sera une tribune novatrice qui permettra aux participants de discuter de l'évaluation et de l'amélioration de l'enseignement et de la formation des enseignants, ainsi que des politiques et des pratiques de l'enseignement général et professionnel; d'améliorer les compétences interculturelles des professionnels qui oeuvrent dans l'enseignement général et professionnel; d'élaborer de nouvelles initiatives de recherche multidisciplinaires et interdisciplinaires en vue d'améliorer les méthodes et le matériel pédagogiques; d'intégrer la prospérité humaine et l'héritage culturel dans l'enseignement et la formation; d'établir un forum et un réseau ouverts de professionnels de l'éducation actifs dans le domaine; et de promouvoir des projets de collaboration. Pour de plus amples renseignements, consultez le site www.jyu.fi/ktl/unesco2003/conference.htm.

3e Conférence internationale sur la technologie dans l'enseignement supérieur
Heidelberg, Allemagne, 14-16 juillet 2003

En ce début de 21e siècle, il devient de plus en plus évident que l'enseignement supérieur partout dans le monde subit des transformations fondamentales en raison des énormes progrès technologiques qui contribuent à l'avènement du campus virtuel. Les nouvelles façons de dispenser l'enseignement sont en voie de remodeler l'expérience pédagogique. La 3e Conférence internationale sur la technologie dans l'enseignement supérieur examinera divers aspects de l'utilisation et des possibilités de la technologie dans l'enseignement et l'apprentissage. Cet événement intéressera les enseignants, les étudiants, les employés, les administrateurs et les autres intervenants qui organisent et dispensent l'enseignement à distance et qui doivent composer avec les nouvelles technologies. Pour plus de précisions, consultez le site www2.nl.edu/conferences.

BEST COPY AVAILABLE

U.S. Department of Education
Office of Educational Research and Improvement (OERI)
National Library of Education (NLE)
Educational Resources Information Center (ERIC)

NOTICE

Reproduction Basis

[X] This document is covered by a signed "Reproduction Release (Blanket)" form (on file within the ERIC system), encompassing all or classes of documents from its source organization and, therefore, does not require a "Specific Document" Release form.

[ ] This document is Federally-funded, or carries its own permission to reproduce, or is otherwise in the public domain and, therefore, may be reproduced by ERIC without a signed Reproduction Release form (either "Specific Document" or "Blanket").